

La **SER...VIZI PER L'AMBIENTE SRL** è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone nell'ambito delle attività di **"intermediazione di rifiuti, Raccolta e trasporto di rifiuti pericolosi e non pericolosi, bonifica ambientali. Installazione di sistemi anticaduta"**. In particolare, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125 integrato con i principi della ISO 340415. Infatti, l'azienda opera secondo la prassi UNI/PdR 125:2022 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono:

- Di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.
- Di attuare politiche di sviluppo della carriera senza discriminazioni e in base al merito;
- L'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee

SER...VIZI PER L'AMBIENTE SRL preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La Direzione, almeno una volta l'anno, in sede di Revisione Periodica, **specifica e quantifica gli obiettivi che intende raggiungere nel corso dell'anno**, attribuendo specifici obiettivi ai pertinenti livelli dell'organizzazione.

Nello specifico l'organizzazione ha adottato i seguenti obiettivi qualitativi e target quantitativi specifici:

- Impegno a diffondere la cultura e la strategia in ambito di parità di genere e D&I
 - Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva
- Definizione di procedure di selezione e assunzione ispirato ai principi di parità di genere e D&I
 - Assenza di denunce, incidenti e accuse relative a pregiudizi o discriminazioni in fase di assunzione;
- Definizione di procedure di pianificazione della carriera
 - 100% di dipendenti con regolare revisione della performance
 - Almeno il 75% dei dipendenti soddisfatti
- Aumento della presenza di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico
 - Differenza almeno pari a +10 punti % (pp*) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità entro il 2030
- Riduzione della Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze
 - Percentuale inferiore del 10% del delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo entro il 2030
- Impegno alla tutela della genitorialità
 - Presenza di 1 piano di welfare a tutela della genitorialità
- Impegno al WORK-LIFE BALANCE
 - % lavoratori uomini che hanno richiesto tempo part-time e che l'anno ottenuto pari almeno al 30% entro 2030

- Nr di ore di straordinario lavorate dai dipendenti uguale a 0
- Impegno alla gestione ed eliminazione di abusi di qualsiasi genere
 - Assenza di segnalazioni di abusi
- Impegno alla formazione e crescita professionale dei dipendenti
 - 100 % lavoratori che partecipano ad attività di formazione su parità genere e inclusione.
- Impegno alla diffusione e sensibilizzazione dei principi di Parità di genere e D&I agli stakeholder
 - 75% di feedback positivi ricevuti rispetto a quelli inviati su efficacia delle attività di sensibilizzazione con le parti interessate esterne.

L'impegno di **SER...VIZI PER L'AMBIENTE SRL** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere e D&I.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **SER...VIZI PER L'AMBIENTE SRL** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

SER...VIZI PER L'AMBIENTE SRL attua una politica volta a favorire la parità di genere e la D&I non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSG.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere e D&I, viene costituito il comitato PARITA' DI GENERE composto dal Titolare, da HR e da RSGI. Ogni anno in modo trasparente viene pubblicata sulla pagina "responsabilità sociale" del ns. sito le informazioni sul piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la ns. azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione "responsabilità sociale" del ns. sito web.

Torre S.Susanna lì, 28.01.2025

La Direzione

Pompeo Morfeo



SER...VIZI
PER L'AMBIENTE s.r.l.
Via F.S. Renna/150
73021 Torre S. Susanna (Br)
P. IVA 06475020748
REA N° 132474 - Codice SDI MJ5UXGR1