

1. Visione e Impegno Generale Ambiente Srl è attivamente impegnata nel sostenere i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso meccanismi societari e gestionali che rispettano i diritti, la libertà e la dignità delle persone. L'azienda adotta un approccio basato sull'imparzialità, rifiutando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata a genere, età, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica o fede religiosa.

2. Gestione delle Risorse Umane e Accesso alle Opportunità L'impegno di Ambiente Srl si sostanzia in una strategia di gestione delle risorse umane volta a valorizzare l'unicità di ognuno. In questa ottica, l'azienda implementa i seguenti nuovi focus operativi:

- **Accesso Neutrale alla Formazione:** Viene garantito un accesso neutrale e imparziale a tutte le attività di formazione. L'azienda si impegna a programmare i corsi in orari e modalità che non penalizzino chi usufruisce di regimi orari flessibili o ha carichi di cura familiari.
- **Partecipazione Paritaria ad Eventi Esterni:** Ambiente Srl garantisce che la rappresentanza aziendale in convegni, seminari e tavoli tecnici sia improntata a criteri di parità. Si promuove attivamente una presenza bilanciata di genere nelle delegazioni e tra i relatori designati dalla società.
- **Sviluppo di Carriera e Mobilità Interna:** Sono definite procedure operative per assicurare che la crescita professionale sia basata esclusivamente sul merito e sulle competenze, a prescindere dal ruolo ricoperto. L'azienda garantisce la totale e trasparente mobilità interna sia orizzontale che per l'avanzamento di carriera verso tutte le posizioni (comprese quelle di coordinamento e vertice), assicurando l'assoluta assenza di discriminazioni di genere.

3. Welfare, Benefit e Conciliazione La politica punta a preservare l'integrità psicofisica e morale del personale attraverso misure concrete di supporto:

- **Rispetto dei Benefit Normativi e Tutela Post-Congedo:** L'azienda garantisce il pieno rispetto e l'applicazione di tutti i benefit e delle tutele previste dalla normativa vigente in materia di maternità, paternità e congedi. Per contrastare ogni forma di penalizzazione, Ambiente Srl si impegna a garantire il mantenimento dei benefit aziendali anche post congedi e la piena continuità dei sistemi di valutazione e premialità anche a seguito del rientro dalla maternità e paternità.
- **Ampliamento dei Benefit e Servizi Work-Life Balance:** L'Alta Direzione manifesta la propria disponibilità all'ampliamento delle misure di welfare e dei benefit aziendali. Tali estensioni potranno essere deliberate su specifica richiesta e analisi del Comitato Parità di Genere, al fine di rispondere proattivamente alle esigenze emergenti della popolazione aziendale. Una priorità strategica è l'attivazione di servizi concreti a tutela della work-life balance, per supportare in

	POLITICA Parità di Genere UNI/PdR 125:2022	Manuale SGQ Allegato 1 Ed 01 Rev. 02 del 02/02/2026
---	---	--

modo flessibile i carichi di cura e migliorare l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro.

4. Governance e Monitoraggio Per presidiare questi impegni, Ambiente Srl ha strutturato la seguente organizzazione:

- **Comitato Parità di Genere:** Composto da DGE, HR e RSGQ. Questo organo ha il compito di monitorare semestralmente il piano strategico e i relativi KPI pubblicati annualmente sul sito web.
- **Responsabilità del Sistema:** Il RSGQ è identificato come la risorsa competente per la gestione operativa del sistema.

5. Segnalazioni e Trasparenza Ogni lavoratore o lavoratrice può sporgere reclami (anche in forma anonima) per abusi, molestie o fatti in contrasto con i principi di parità.

- **Canali Interni:** Modulo “MOD_009_001” sul sito www.ambientesc.it o email dedicata: whistleblowing.ambientesc.it.
- **Canali Esterni:** È possibile rivolgersi all’ente di certificazione GCerti Srl (segnalazioni@gcerti.it) qualora i reclami restino inascoltati in azienda.

6. Standard di Riferimento La politica ribadisce il rispetto dei principali standard internazionali, tra cui l’Agenda 2030 (SDGs), i Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite e le Convenzioni ILO sulla violenza e le molestie.

La presente politica è resa disponibile per la consultazione nella sezione “Responsabilità Sociale” del sito web aziendale.