 <p>Paoletti Ecologia s.r.l. GRUPPO PAOLETTI</p>	<p>Politica per la responsabilità sociale d'impresa, parità di genere e per le pari opportunità</p>	<p><i>Data emissione</i> 08/07/2024</p>
--	---	---

Con la presente Politica integrata Paoletti Ecologia srl vuole confermare il proprio impegno e la propria volontà nell'adottare comportamenti etici e socialmente responsabili nel pieno rispetto di tutte le persone e del contesto di riferimento.

Per questo motivo, l'organizzazione, con l'implementazione dei sistemi di gestione per la responsabilità sociale d'impresa e per la parità di genere intende garantire un ambiente privo discriminazioni dove le persone possono esprimersi liberamente e poter crescere professionalmente.


Paoletti Ecologia nell'ambito della sua attività di business assicura che non avverranno né saranno tollerate discriminazioni legate al genere, ceto, origine, sesso, orientamento politico, religione, stato di salute e matrimonio. Inoltre, questo documento va a definire anche i principi e gli obiettivi legati ai temi relativi alla parità di genere, pari opportunità e all'empowerment femminile.

Riguardo quanto previsto dalla norma SA 8000:2014 Paoletti Ecologia garantisce:

- di non ricorrere al lavoro minorile;
- di non ricorrere al lavoro forzato;
- che l'attività lavorativa sia svolta in un ambiente sicuro e salubre per i/le lavoratori/trici, adottando misure volte a prevenire gli incidenti sul lavoro e proteggere la salute delle persone;
- a tutti/e i/le lavoratori/trici il diritto di associarsi liberamente e di negoziare collettivamente con l'organizzazione, senza interferenze o discriminazioni;
- di non fare e non tollerare alcun tipo di discriminazione;
- di non ricorrere a pratiche disciplinari abusive, crudeli o inumane nei confronti delle persone;
- di rispettare i limiti legali degli orari di lavoro e garantire che i/le lavoratori/trici abbiano periodi di riposo adeguati;
- che la retribuzione corrisposta sia quella prevista dal contratto di lavoro tenendo conto anche dei salari del settore di riferimento.

Al fine di rispettare tutto quanto contemplato dalla SA 8000, nell'ambito del proprio sistema di gestione per la responsabilità sociale, l'organizzazione si impegna a:

- definire e aggiornare periodicamente il presente documento;
- verificare continuamente nel tempo l'efficacia del sistema di gestione tramite anche l'attività svolta dal Social Performance Team (SPT);
- effettuare attività di formazione, informazione e sensibilizzazione per accrescere le competenze professionali delle persone per il raggiungimento degli obiettivi aziendali fissati;
- selezionare e valutare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e sub-fornitori;

 <p>GRUPPO PAOLETTI</p>	<p>Politica per la responsabilità sociale d'impresa, parità di genere e per le pari opportunità</p>	<p>Data emissione 08/07/2024</p>
--	--	---------------------------------------


- favorire l'elezione di uno o più Rappresentanti dei/delle lavoratori/trici per l'SA 8000;
- pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali che consenta un facile accesso alle informazioni sui servizi erogati e sulla correttezza e qualità morale delle attività svolte e permetta anche una condivisione degli impegni assunti e dei risultati conseguiti per il miglioramento del benessere lavorativo.

Riguardo la PDR 125:2022, Paoletti Ecologia crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, di età, di origine, di fede religiosa, d'idee politiche, di abilità psico-fisiche, d'identità ed orientamento sessuale e s'impegna a:

- diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione di tutti gli stakeholder, compreso il Top e Middle Management;
- creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti nel raggiungimento degli obiettivi che Paoletti Ecologia si prefigge di raggiungere;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- rivolgere opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi lavoratori e lavoratrici indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*) del proprio personale tramite l'adozione di orari flessibili e ricorrendo allo smart working (ove possibile);
- a prevenire e contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, adottando percorsi di sensibilizzazione, accrescendo la consapevolezza nelle proprie persone affinché si adottino comportamenti conformi a tale Politica;
- verificare periodicamente il grado di raggiungimento degli obiettivi e dell'efficacia delle azioni intraprese.

L'attività di monitoraggio e di verifica della documentazione di sistema viene affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Sulla base delle aree tematiche previste nella UNI/PdR 125:2022, Paoletti Ecologia ha definito gli obiettivi

 <p>GRUPPO PAOLETTI</p>	<p>Politica per la responsabilità sociale d'impresa, parità di genere e per le pari opportunità</p>	<p>Data emissione 08/07/2024</p>
--	--	---------------------------------------

dettagliati all'interno del Piano Strategico attraverso specifici Indicatori di Prestazione (KPI) categorizzati nelle seguenti aree:

- ❖ **Cultura e strategia** → miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- ❖ **Governance** → attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- ❖ **Processi HR** → attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ❖ **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda** → miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- ❖ **Equità remunerativa per genere** → attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione comprendendo anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;
- ❖ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** → attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.


Il personale e le altre parti interessate (stakeholder) contribuiscono direttamente ed indirettamente al funzionamento e all'efficacia dei sistemi di gestione per la PdG & RSI, secondo i propri ruoli e responsabilità; in particolare possono effettuare suggerimenti, commenti, raccomandazioni e segnalazioni (anche in forma protetta) alle persone e agli Organismi incaricati che prendono in esame tutte le richieste pervenute.

Paoletti Ecologia ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del "patrimonio umano" e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutti gli stakeholder (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati...) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla SA8000 e dalla PDR 125.

La Direzione, di concerto con il Comitato Guida ed il Social Performance Team, provvederà, con cadenza almeno annuale, a riesaminare il presente documento affinché possa essere riconfermato o aggiornato.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Fiumicino, 08/07/2024

Firma


Presidente del CdA e Datore di lavoro