	<p align="center">Documento Sistema di gestione per la parità di genere</p> <p align="center">UNI/PDR 125:2022</p>	<p align="right">Pag. 1 di 4</p>
	<p align="center">POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE</p>	<p align="right">POL_SGPG Rev. 0 del 25.11.2025</p>

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Ambro-Sol S.r.l. SB

Sommario

1. Introduzione	1
2. Principi Generali	1
3. Aree di Intervento.....	2
4. Comunicazione e Sensibilizzazione.....	3
5. Monitoraggio e Valutazione.....	3
6. Responsabilità.....	3
7. Revisione	4

1. Introduzione

Ambro-Sol S.r.l. SB riconosce la parità di genere e l'inclusione come valori fondamentali per lo sviluppo sostenibile, la responsabilità sociale d'impresa e il benessere delle persone che operano all'interno dell'organizzazione.


L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale, senza discriminazioni dirette o indirette.

La presente Politica definisce i principi, gli impegni e le linee di azione che Ambro-Sol S.r.l. SB adotta per garantire pari opportunità, equità di trattamento e valorizzazione delle differenze, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

2. Principi Generali

Pari opportunità e non discriminazione

Ambro-Sol S.r.l. SB garantisce pari opportunità di accesso al lavoro, sviluppo professionale, formazione e retribuzione, indipendentemente da genere, età, origine, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali o qualsiasi altra caratteristica individuale.

	<p align="center">Documento Sistema di gestione per la parità di genere</p> <p align="center">UNI/PDR 125:2022</p>	<p align="right">Pag. 2 di 4</p>
	<p align="center">POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE</p>	<p align="right">POL_SGPG Rev. 0 del 25.11.2025</p>

Rispetto e dignità della persona

L'azienda promuove un clima basato sul rispetto reciproco e sulla dignità, adottando un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo.

Valorizzazione delle diversità

Le differenze sono considerate una risorsa strategica. Ambro-Sol S.r.l. SB si impegna a creare un contesto lavorativo inclusivo, in cui ciascuna persona si senta accolta, ascoltata e valorizzata.

Comunicazione inclusiva

Ambro-Sol S.r.l. SB promuove una comunicazione interna ed esterna inclusiva, attenta al linguaggio, alle immagini e ai contenuti, evitando stereotipi e pregiudizi.

3. Aree di Intervento

Per rendere concreti i principi enunciati, Ambro-Sol S.r.l. SB interviene nelle seguenti aree chiave:

Selezione e assunzione

I processi di selezione sono improntati a criteri di equità, trasparenza e imparzialità. Le candidature vengono valutate esclusivamente sulla base delle competenze, delle esperienze e delle potenzialità, senza discriminazioni di genere o di altra natura.

L'azienda utilizza annunci e strumenti di comunicazione inclusivi e promuove l'equilibrio di genere nei diversi ruoli e livelli organizzativi.

Sviluppo professionale e formazione


Ambro-Sol S.r.l. SB garantisce pari opportunità di crescita e accesso alla formazione, favorendo lo sviluppo delle competenze e l'empowerment, con particolare attenzione alla valorizzazione del talento femminile e alla riduzione di eventuali gap di genere.

Equità retributiva

L'azienda si impegna a monitorare periodicamente le politiche retributive per assicurare equità salariale a parità di ruolo, responsabilità e competenze.

Conciliazione vita-lavoro

Ambro-Sol S.r.l. SB promuove un'organizzazione del lavoro orientata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso misure di flessibilità organizzativa e, ove possibile, modalità di lavoro agile, con attenzione alle esigenze di genitorialità e cura.

	<p align="center">Documento Sistema di gestione per la parità di genere</p> <p align="center">UNI/PDR 125:2022</p>	<p align="right">Pag. 3 di 4</p>
	<p align="center">POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE</p>	<p align="right">POL_SGPG Rev. 0 del 25.11.2025</p>

Prevenzione di molestie e abusi

L'azienda adotta una politica di tolleranza zero verso molestie e abusi, garantendo canali di segnalazione riservati e sicuri e promuovendo attività formative volte alla prevenzione e alla diffusione di una cultura del rispetto.

4. Comunicazione e Sensibilizzazione

La Politica è condivisa con tutto il personale e resa accessibile agli stakeholder interni ed esterni anche tramite la sua pubblicazione sul sito internet aziendale.

Ambro-Sol S.r.l. SB promuove attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere e dell'inclusione, integrandole anche nei percorsi di onboarding.

Ambro-Sol S.r.l. SB richiede e promuove costantemente comportamenti coerenti con i valori di inclusione, rispetto e pari dignità da parte di tutto il personale e degli stakeholder esterni che interagiscono con l'azienda, per contribuire alla diffusione di una cultura organizzativa equa e responsabile.

5. Monitoraggio e Valutazione


Ambro-Sol S.r.l. SB monitora periodicamente indicatori quali:

- distribuzione di genere, fasce d'età e nazionalità per livello e funzione
- eventuali differenziali retributivi per genere
- accesso alla formazione e alle opportunità di carriera
- utilizzo di strumenti di conciliazione

I risultati sono analizzati per individuare azioni di miglioramento continuo e per garantire l'efficacia della Politica.

6. Responsabilità

La Direzione Aziendale è responsabile della definizione, dell'attuazione e del miglioramento continuo della presente Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione, assicurando che i principi in

	<p align="center">Documento Sistema di gestione per la parità di genere</p> <p align="center">UNI/PDR 125:2022</p>	<p align="right">Pag. 4 di 4</p>
	<p align="center">POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE</p>	<p>POL_SGPG Rev. 0 del 25.11.2025</p>

essa contenuti siano integrati nelle strategie, nei processi e nella cultura organizzativa di Ambro-Sol S.r.l. SB.

A tal fine, Ambro-Sol S.r.l. SB ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere e l'Inclusione, quale organismo incaricato di:

- supportare la Direzione nell'attuazione della Politica;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- promuovere azioni di miglioramento continuo sui temi della parità, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità.

È stato inoltre individuato un/una Responsabile per la Parità di Genere e l'Inclusione, con il compito di presidiare l'applicazione della presente Politica, favorire la diffusione di una cultura aziendale inclusiva e fungere da punto di riferimento per il personale e per gli stakeholder interni.

Tutte le persone che operano per Ambro-Sol S.r.l. SB possono rivolgersi al/alla Responsabile per la Parità di Genere e l'Inclusione per segnalazioni, osservazioni o suggerimenti in materia di parità di genere e inclusione, utilizzando la casella di posta elettronica dedicata: **genere@ambro-sol.com**

L'azienda garantisce la riservatezza delle comunicazioni, la corretta e tempestiva gestione delle segnalazioni ricevute e la tutela delle persone coinvolte, nel rispetto dei principi di imparzialità, correttezza e non ritorsione.

Tutti i dipendenti e le dipendenti, a ogni livello, sono chiamati a contribuire attivamente all'attuazione della Politica e alla creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

7. Revisione

La Politica viene riesaminata periodicamente (almeno una volta l'anno) per garantirne l'adeguatezza rispetto all'evoluzione del contesto aziendale, normativo e organizzativo. Eventuali aggiornamenti sono comunicati tempestivamente agli stakeholder interessati.