



Dritti al cuore del problema.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

REV. 0 del 22/11/2025

Disinfestazioni S.r.l.

Indirizzo: Strada Lungofino, 187 – Mod. D/6, 65013 Città Sant'Angelo (PE)

Telefono: 085 959503

Cellulare: 391 4345530

Email generale: info@disinfestazionisrl.com

PEC: disinfestazionisrlpe@pec.it

P.IVA / C.F.: 02344180696

Sito web: disinfestazionisrl.com



Dritti al cuore del problema.

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Disinfestazioni S.r.l., fondata nel **2005**, opera a livello regionale nel settore del **Pest Management** e della **Biosecurity**, erogando servizi professionali di **disinfestazione, derattizzazione, disinfezione/sanificazione ambientale, diserbo e Bird Management (allontanamento volatili)**. L'organizzazione lavora con un approccio strutturato, orientato alla prevenzione e al controllo, con standard operativi e documentali coerenti con i contesti industriali e regolati (alimentare, logistica, farmaceutico, GDO, pubblico).

Mission

Garantire **ambienti sicuri, conformi e sostenibili** attraverso soluzioni integrate di Pest Management e Bird Management, basate su **analisi del rischio, prevenzione, monitoraggio continuo e miglioramento** delle performance, assicurando **continuità operativa** e tutela dell'immagine dei clienti.

Visione

Essere il **partner di riferimento regionale** per le organizzazioni che richiedono elevati standard di igiene, sicurezza e compliance, distinguendosi per **affidabilità, competenza tecnica, tracciabilità documentale, innovazione e sostenibilità**.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Disinfestazioni S.r.l.** ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, quale strumento di governance per assicurare la parità di genere in relazione alla **presenza, alla valorizzazione e alla crescita professionale delle donne**, promuovendo una cultura inclusiva e l'attivazione di processi organizzativi in grado di sostenere lo **sviluppo dell'empowerment femminile**.

Il conseguimento della certificazione per **Disinfestazioni S.r.l.** rappresenterà il **primo tassello** di un percorso strutturato di implementazione e consolidamento delle politiche di parità di genere, orientato al **miglioramento continuo** e alla promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione



Dritti al cuore del problema.

ha infatti l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione nell'adozione di **policy e prassi operative** idonee a ridurre il divario di genere, con benefici concreti sul **benessere del personale**, sul clima aziendale e sui processi di attrazione e retention dei talenti, oltre a generare impatti **reputazionali, etici e di sostenibilità** coerenti con i valori aziendali.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **DISINFESTAZIONI S.R.L.** sono:

- **Imparzialità e inclusività:** garantire pari opportunità e pari trattamento, prevenendo qualsiasi forma di esclusione diretta o indiretta.
- **Correttezza e trasparenza:** adottare criteri chiari e verificabili nei processi HR (selezione, inquadramento, valutazione, retribuzione, sviluppo).
- **Valorizzazione del personale:** promuovere competenze, merito e crescita professionale, riconoscendo il contributo di ciascuna persona.
- **Tutela della persona:** assicurare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e orientato al benessere, anche sul piano psicologico e relazionale.
- **Contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione:** tolleranza zero verso molestie, abusi, comportamenti lesivi della dignità e qualsiasi discriminazione basata su genere o altri fattori.

L'attenzione con la quale **DISINFESTAZIONI S.R.L.** orienta i propri impegni, affinché il proprio **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** soddisfi i requisiti specificati nella **UNI/PdR 125:2022**, è ispirata – in coerenza con la **Strategia per la parità di genere 2020–2025** dell'Unione Europea – al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e alle opportunità di inserimento e crescita.
- **Riduzione del divario retributivo e pensionistico** fra uomini e donne, anche in ottica di prevenzione della povertà femminile.
- **Promozione della parità nel processo decisionale**, favorendo un equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità e nei percorsi di sviluppo.



Dritti al cuore del problema.

- **Contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere**, con adeguate misure di prevenzione, protezione e supporto alle vittime.
- **Sviluppo e formazione**: piani formativi e di affiancamento per la crescita su ruoli operativi e di coordinamento; accesso equo a corsi e abilitazioni.
- **Governance e accountability**: definizione di responsabilità, KPI e riesami periodici SGPG; comunicazione interna sui risultati e sulle azioni correttive.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

A valle dell'analisi del proprio contesto e dei processi organizzativi, la Direzione di **DISINFESTAZIONI S.R.L.** conferma l'impegno a sviluppare e mantenere un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, con l'obiettivo di promuovere un modello organizzativo fondato su **equità, inclusività, meritocrazia e tutela della persona**, garantendo continuità operativa e qualità del servizio.

La Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG quale leva di miglioramento e di governance, orientando scelte e risorse per **ridurre i gap** rilevati rispetto ai KPI e rispondere alle esigenze delle donne presenti nell'organizzazione, con attenzione sia ai ruoli d'ufficio sia ai ruoli tecnici-operativi.

Linee strategiche per le 6 aree UNI/PdR 125:2022

1) Cultura e strategia

- Integrare la parità di genere nelle policy e nei comportamenti organizzativi.
- Attivare iniziative periodiche di sensibilizzazione (inclusione, stereotipi, prevenzione molestie).

2) Governance

- Definire ruoli e responsabilità SGPG, con riesami e audit interni.
- Monitorare i KPI con piani di miglioramento, azioni correttive e risorse dedicate.

3) Processi HR

- Rendere oggettivi e tracciabili selezione, inserimento, formazione, valutazione e crescita.
- Garantire pari accesso a formazione, abilitazioni e percorsi di sviluppo, prevenendo bias.



Dritti al cuore del problema.

4) Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Implementare misure di conciliazione compatibili con il servizio (turni, flessibilità, part-time, ove applicabile).
- Gestire in modo strutturato maternità/paternità e rientri, evitando penalizzazioni indirette.

5) Opportunità di crescita e inclusione

- Favorire percorsi di crescita per le donne, anche su ruoli tecnici/di coordinamento.
- Misurare il clima e rimuovere barriere organizzative, soprattutto nei contesti operativi.

6) Equità remunerativa per genere

- Applicare criteri trasparenti per inquadramenti, retribuzioni, benefit e premi.
- Verificare periodicamente eventuali scostamenti e intervenire con riallineamenti.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di **DISINFESTAZIONI S.R.L.** si impegna a:

- **Adottare strumenti** per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo e dal livello di responsabilità, assicurando canali di segnalazione efficaci e gestione non ritorsiva.
- **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 ai sistemi premianti, fino alla selezione dei fornitori e alle modalità di erogazione dei servizi.
- **Sostenere il welfare familiare** attraverso soluzioni organizzative e modalità di lavoro coerenti con i ruoli e con la continuità del servizio (flessibilità oraria, part-time, pianificazione e gestione turni; smart working per mansioni compatibili).
- **Promuovere informazione e sensibilizzazione** sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e valorizzando la visibilità del contributo femminile, anche nelle funzioni operative.
- **Adottare una comunicazione trasparente** (interna ed esterna, incluse marketing e pubblicità) che dichiari la volontà di perseguire la parità di genere e di valorizzare la diversità, sostenendo l'empowerment femminile in modo coerente con i valori aziendali.



Dritti al cuore del problema.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere di **DISINFESTAZIONI S.R.L.**, sviluppate in coerenza con la Politica SGPG, definiscono criteri e impegni operativi utili a formulare il Piano Strategico e a individuare, sviluppare e attuare procedure dedicate, in funzione del contesto aziendale e dei relativi KPI.

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
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

Selezione ed assunzione (recruitment)

DISINFESTAZIONI S.R.L. adotta processi di selezione basati su competenze, esperienza e requisiti oggettivi, assicurando pari opportunità di accesso e prevenendo qualsiasi forma di discriminazione. Gli annunci e le job description sono impostati con criteri chiari e, ove possibile, con linguaggio neutro e inclusivo. Durante i colloqui e le valutazioni vengono evitati elementi non pertinenti (ad esempio legati a stato familiare o genitorialità) e l'inserimento è supportato da un onboarding strutturato, con affiancamento e formazione iniziale coerenti per tutte le persone.

Gestione della carriera

L'organizzazione promuove percorsi di crescita professionale fondati su merito e competenze, definendo criteri trasparenti per avanzamenti, cambi di livello e attribuzione di responsabilità. DISINFESTAZIONI S.R.L. garantisce pari accesso a formazione, affiancamenti e abilitazioni, incluse le opportunità che favoriscono lo sviluppo su ruoli di coordinamento o su attività a maggiore responsabilità. Eventuali congedi o assenze tutelate non devono determinare penalizzazioni indirette nei percorsi di sviluppo e nella valutazione delle performance.



Dritti al cuore del problema.

Equità salariale

DISINFESTAZIONI S.R.L. applica criteri coerenti e documentati per inquadramenti, retribuzioni, indennità, benefit e sistemi premianti, in funzione di ruolo, responsabilità, competenze e risultati. L'azienda effettua verifiche periodiche per individuare eventuali scostamenti retributivi legati al genere e, ove necessario, definisce azioni di riallineamento. Anche la premialità viene gestita con criteri tracciabili, riducendo discrezionalità non giustificate.

Genitorialità, cura

L'organizzazione sostiene la genitorialità e le esigenze di cura attraverso una gestione strutturata delle fasi di maternità/paternità, con attenzione alla continuità operativa e al rientro al lavoro. DISINFESTAZIONI S.R.L. promuove un contesto che normalizzi l'utilizzo dei congedi previsti, anche da parte dei padri, e predispone, quando necessario, modalità di reinserimento che favoriscano l'aggiornamento e la piena ripresa delle attività. In presenza di esigenze di caregiving, l'azienda valuta soluzioni organizzative compatibili con il servizio.

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

DISINFESTAZIONI S.R.L. adotta misure di flessibilità organizzativa compatibili con ruoli e continuità del servizio, quali pianificazione turni/cantieri, fasce orarie, permessi e part-time. Per le mansioni compatibili (ad esempio attività amministrative e di back office) può essere valutato lo smart working, nel rispetto dell'organizzazione e degli obiettivi. L'azienda monitora inoltre carichi e programmazione per prevenire impatti sproporzionati su specifiche categorie di personale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso e molestia (fisica, verbale, digitale)

DISINFESTAZIONI S.R.L. adotta un principio di tolleranza zero verso molestie, abusi, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità della persona. L'organizzazione rende disponibili canali di segnalazione riservati e garantisce una gestione tempestiva, imparziale e non ritorsiva delle segnalazioni, prevedendo azioni correttive e, se necessario, misure disciplinari. Sono promosse attività periodiche di informazione e sensibilizzazione, con particolare attenzione anche ai contesti operativi e alle interazioni presso i clienti, per assicurare coerenza con i valori aziendali e un ambiente di lavoro rispettoso.



Dritti al cuore del problema.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e le policy collegate, nel quadro delle linee programmatiche di **DISINFESTAZIONI S.R.L.**, sono oggetto di monitoraggio sistematico al fine di verificarne **adeguatezza, efficacia e coerenza** con gli obiettivi del SGPG e con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

A tal fine, la Direzione, con il supporto del **Comitato Guida per la Parità di Genere**, assicura:

- la **definizione degli obiettivi** e dei relativi indicatori (KPI) e target;
- la predisposizione di un **Piano Strategico** e delle azioni operative con responsabilità e tempistiche;
- la raccolta e l'analisi periodica dei dati utili al monitoraggio, anche tramite evidenze documentali e report;
- l'esecuzione del **Riesame periodico** (almeno annuale o a fronte di cambiamenti organizzativi rilevanti), finalizzato a valutare risultati, eventuali scostamenti e necessità di **modifiche o integrazioni** della Politica, delle procedure e dei piani di miglioramento;
- l'attivazione di **azioni correttive e preventive** e il monitoraggio della loro efficacia, nell'ottica del miglioramento continuo.

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 (circolari, bacheche, intranet/strumenti digitali, incontri informativi e momenti formativi) e la pubblicazione sul sito istituzionale.