



# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

*Versione 0 del 9 dicembre 2025*

Hotel Tritone di Gargano Marianna & C. Snc

*Via Campo, 5 - 84010 Praiano (Sa) - Italia*

*Partita Iva e Codice Fiscale 02525150658*



Telefono 089.874333 E-mail [risorseumane@tritone.it](mailto:risorseumane@tritone.it)

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Hotel Tritone di Gargano Marianna & C. Snc fondata nel 1957 offre servizi turistico - ricettivi afferenti agli ambiti alberghiero e della ristorazione.

Dal 1957 la famiglia Gagliano è in prima linea nella direzione di questo avamposto di paradiso in Costiera Amalfitana.

Ci caratterizza l'orgoglio per la nostra storia di azienda di famiglia e la convinzione che la professionalità e il "prendersi cura dell'ospite" siano gli ingredienti essenziali del successo.

La nostra vision è diventare un punto di riferimento dell'ospitalità in Costiera Amalfitana, dove ogni soggiorno si trasforma in un'esperienza indimenticabile fatta di luce, bellezza e autenticità. Vogliamo essere il luogo in cui la storia della nostra famiglia e della nostra impresa incontra i desideri dei viaggiatori di tutto il mondo, offrendo un rifugio di benessere e serenità in cui sentirsi accolti come a casa.

La mission aziendale è accogliere ogni Ospite con la cura e l'attenzione di una famiglia, offrendo servizi di alta qualità in un ambiente che celebra il sole, il mare e la tradizione della Costiera Amalfitana.

Ci impegniamo a:

- valorizzare il patrimonio culturale e paesaggistico del territorio;
- creare momenti di relax e benessere autentico;
- garantire un'ospitalità sincera, fatta di professionalità e passione;
- innovare la nostra impresa nel rispetto delle nostre radici familiari;
- rendere ogni vacanza un ricordo prezioso che accompagni i nostri ospiti nel tempo;
- costruire rapporti di lavoro duraturi con i nostri collaboratori, creando un ambiente professionale sereno, sicuro e rispettoso, che valorizzi competenze e talenti;
- assicurare condizioni di lavoro eccellenti per tutte le persone che contribuiscono al successo dell'azienda.



## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Hotel Tritone ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Hotel Tritone rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere, nell’ottica del miglioramento e della promozione dell’uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare l’organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Hotel Tritone sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L’attenzione con la quale Hotel Tritone di Gargano Marianna & C. Snc concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall’Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;



- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ sostegno alla maternità;
- ✓ sostegno alla genitorialità;
- ✓ Inclusione;
- ✓ selezione e premialità legata esclusivamente alle competenze;

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Hotel Tritone concentra i propri sforzi, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea*.

In particolare, la Direzione di Hotel Tritone si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a 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 all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;



- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Con riferimento alle politiche più specifiche sulla parità di genere, le quali sono di ispirazione alla formulazione del Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione, esse sono riferibili ai seguenti temi:

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Hotel Tritone sono:

### **Selezione ed assunzione (recruitment)**

- garantire pari accesso alle opportunità di lavoro, senza discriminazioni dirette o indirette basate sul genere, sull'identità di genere o su condizioni personali, familiari o di maternità/paternità;



- assicurare processi di selezione trasparenti, imparziali e fondati su criteri oggettivi e misurabili;
- favorire un'equa rappresentanza di genere in tutte le posizioni aziendali, con particolare attenzione ai ruoli di responsabilità;
- prevenire stereotipi e bias cognitivi nel processo di valutazione dei candidati;
- promuovere un'immagine aziendale inclusiva, che valorizzi la diversità come risorsa strategica.

### **Gestione della carriera**

- garantire pari opportunità di accesso alle progressioni di carriera per uomini e donne;
- prevenire discriminazioni dirette o indirette legate al genere, alla maternità/paternità o alla conciliazione vita/lavoro;
- promuovere una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli di responsabilità;
- riconoscere e valorizzare il talento femminile nei percorsi di sviluppo manageriale e nella leadership.

### **Equità salariale**

- assicurare remunerazioni e trattamenti economici equi per uomini e donne, a parità di ruolo, mansione, competenze ed esperienza;
- prevenire ogni forma di differenza retributiva ingiustificata di genere;
- adottare strumenti e criteri oggettivi per la definizione dei livelli salariali;
- garantire trasparenza nei sistemi di remunerazione e nell'assegnazione degli elementi variabili.

### **Genitorialità, cura**

- non discriminare nessuna persona, direttamente o indirettamente, sulla base di gravidanza, maternità, paternità, stato familiare o responsabilità di cura;
- applicare in modo equo, indipendentemente dal genere tutte le misure relative al congedo parentale, ai permessi di cura e alle flessibilità organizzative;



- promuovere l'utilizzo dei congedi anche da parte degli uomini, favorendo una distribuzione equilibrata delle responsabilità familiari;
- applicare la normativa vigente in materia di tutela della maternità;
- vietare in maniera categorica demansionamenti, penalizzazioni o ostacoli alla crescita professionale delle dipendenti in gravidanza o rientrate dalla maternità;
- agevolare il più possibile un rientro graduale o modalità flessibili per facilitare la reintegrazione;
- promuovere attivamente l'utilizzo del congedo obbligatorio e facoltativo di paternità;
- dare accesso equo a tutti i permessi previsti per la cura dei figli, familiari non autosufficienti o persone conviventi;
- non penalizzare nessuno per l'utilizzo di permessi di cura da parte di uomini o donne.
- favorire forme di lavoro flessibile, quando compatibili con il ruolo;
- valutare soluzioni personalizzate per situazioni straordinarie legate alla cura.

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

- Offrire tutte le misure di conciliazione in modo equo a dipendenti di ogni genere e categoria, senza discriminazioni dirette o indirette;
- valorizzare i diversi bisogni dei dipendenti e sostiene l'autonomia nella gestione dei tempi di vita e lavoro;
- Considerare la conciliazione uno strumento strategico per migliorare produttività, motivazione e qualità del lavoro.
- favorire modalità di organizzazione del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e familiari, nel rispetto dei ruoli e della continuità aziendale;
- dare possibilità di personalizzare l'orario settimanale compatibilmente con le caratteristiche della funzione svolta;
- Pianificare le riunioni e attività aziendali in fasce orarie compatibili con responsabilità familiari ed esigenze di vita privata

#### **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

- prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia o comportamento offensivo nei luoghi di lavoro, siano essa fisica, verbale o digitale.



- promuove un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso dei principi di parità di genere, dignità e non discriminazione.

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## **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 e la pubblicazione sul sito istituzionale.