1. POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE/POLITICA DIVERSITY & INCLUSION

La Direzione di **C&P Srl** ha definito la presente Politica per la Parità di Genere e D&I al fine di comunicare a tutte le parti interessate il proprio impegno in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità, empowerment femminile, definendo principi, obiettivi e prassi aziendali.

C&P Srl, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125 e alle ISO 30415, vuole dimostrare gli impegni assunti per raggiungere una più equa parità di genere, lavorando al proprio interno per rafforzare una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine sociale/religiosa, idee politiche, orientamento sessuale, abilità psicofisiche.

L'Organizzazione si impegna:

- ad **applicare** prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a **comunicare** in modo trasparente, a tutti i livelli aziendali (comprese le parti interessate esterne) la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a **creare** un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- nel **sostegno** dei valori della diversità e dell'inclusione;
- nel **preservare** il valore del proprio personale, promuovendo la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali;
- a **stimolare** un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti, dei soci e socie per aumentare la fiducia del personale e dei destinatari dei servizi;
- a **promuovere** le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali e organizzativi che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Per quanto sopra descritto, l'Azienda definisce i seguenti macro-obiettivi, dettagliati in modo puntuale attraverso gli Indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle aree tematiche indicate dalla PdR 125 e dalle D&I:

- **Cultura e Strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro, dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio fondato su questioni di genere;

- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai 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 aziendale 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;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro responsabilità genitoriali e di assistenza familiari;
- **Linguaggio inclusivo**: linguaggio neutro, contenere sia il maschile che il femminile.

L'obiettivo è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro.
La diversità è un valore da proteggere e incoraggiare con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone.
È previsto l'istituzione di un nucleo operativo e di controllo, detto **Comitato Guida**, per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la Parità di Genere e della D&I.

Il **Comitato Guida** è composto dai seguenti membri:

- **Andrea Franco – Amministratore Unico**
- **Giulia Piantadosi – HR Manager**
- **Stefano Vernillo – HSE Manager**

Il Comitato Guida ha il compito di redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

2. LA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI

Tutte le parti interessate di **C&P Srl**, possono inviare segnalazioni (anche ANONIME) in merito ad **eventuali suggerimenti per il miglioramento continuo o riguardo segnalazioni di molestie o presunte tali**, attraverso le seguenti modalità: **E-MAIL**

Si riporta a seguire il procedimento da attivare per trasmettere eventuali segnalazioni:

1. Collegarsi al sito web https://anonymousemail.me/.
2. Inserire l'indirizzo di posta elettronica parita@candp.it nella casella "To:".
3. Inserire l'oggetto della segnalazione nella casella "Subject:".
4. Inserire il testo della comunicazione nell'apposito box e successivamente cliccare sul pulsante "Send email".

La comunicazione risulterà trasmessa da un indirizzo di posta generico ("Anonymousemail" noreply@anonymousemail.me) e sarà accolta dal Comitato Guida aziendale che gestirà la segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

VERRÀ SEMPRE GARANTITO L'ANONIMATO QUALORA RICHIESTO

Le segnalazioni saranno comunque analizzate e valutate da tutti i membri del Comitato Guida.
Le azioni eventualmente messe in atto dal Comitato Guida a seguito delle segnalazioni ricevute verranno rese note, a carattere generale, entro e non oltre un mese dal ricevimento della segnalazione stessa.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE PdR 125 e ISO 30415

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle seguenti attività: "**Progettazione ed Erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambito civile ed industriale. Erogazione di servizi di handling e logistica interna agli stabilimenti industrial. Guardiania e portierato non armata.*".***

Chieri (TO), 07/01/2026

La Direzione
Dott. Andrea Franco

C&P GROUP
C&P Srl - Via Torino 11 - 10023 CHIERI (TO)
Partita IVA 069 553 400 10
R.E.A. TO 825689