

CO.GE.PA. Costruzioni Generali Passarelli S.p.A., conferitaria della storica impresa individuale Antonio Passarelli, opera nel settore edile da 60 anni. La sua storia imprenditoriale nel campo delle opere pubbliche e private sul territorio nazionale e internazionale inizia già negli anni '50. I settori di lavoro riguardano la Progettazione, costruzione, ristrutturazione e manutenzione ordinaria di edifici civili ed industriali oltre al Restauro dei beni immobili sottoposti a tutela. CO.GE.PA si occupa anche della Costruzione e manutenzione di strade, acquedotti e fognature, dell'Installazione e manutenzione di impianti idrico sanitari, elettrici e termo-idraulici, dell'Installazione degli impianti elettromeccanici trasportatori. Sono esperti nell'Esecuzione di opere strutturali speciali.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica **CO.GE.PA. SPA** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 **CO.GE.PA. SPA** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di 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.

L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità, attraverso l'inclusione creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e possa essere sé stesso all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno. **CO.GE.PA. SPA** crede che i valori di diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere e Diversity & Inclusion definita dall'Alta Direzione di CO.GE.PA. SPA, in collaborazione con il Comitato Guida, sono:

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

Al fine di consentire l'effettiva affermazione dei predetti principi fondamentali, **CO.GE.PA. SPA** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia

improntata al principio delle pari opportunità, di inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

CO.GE.PA. SPA ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap e enfatizzare il paradigma "parità di genere" in piena coerenza con il DNA aziendale.

CO.GE.PA. SPA 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 rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- ✓ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- ✓ a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ✓ a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- ✓ ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- *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 anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.

- *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione 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 in logica di total reward comprendente quindi compensi anche 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.

CO.GE.PA. SPA predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Inoltre, **CO.GE.PA. SPA** si impegna ad assicurare che il rispetto dei principi di parità di genere e di diversity & inclusion vengano mantenuti attraverso mirati programmi di formazione.

L'obiettivo di questo Sistema è di ottemperare ai requisiti della norma UNI/PDR 125:2022 e ISO 30415:2021 come mezzo per soddisfare sia le esigenze dell'azienda sia quelle dei Clienti e del mercato.

In particolare, ogni anno, verranno formulati **obiettivi di miglioramento continuo**. Tali obiettivi, definiti dalla Direzione, saranno documentati e comunicati agli interessati. Gli obiettivi aziendali, in accordo al progresso scientifico e tecnologico, si applicheranno, secondo logiche di mercato, a tutte le attività aziendali.

Tutto il personale dell'azienda è tenuto a conoscere il contenuto del sistema di gestione in relazione ai propri compiti e al proprio livello di responsabilità ed ha l'obbligo tassativo di operare in accordo con quanto previsto in esso e nei relativi documenti applicativi. Ognuno, entro i limiti delle rispettive competenze, deve considerare la Parità di genere e la Diversity & Inclusion come tema di primaria importanza e come parte integrante della propria attività di lavoro. Tutti i dipendenti sono incoraggiati a suggerire proposte di miglioramento riguardanti la propria attività.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Napoli 16/01/2022

L'Amministratrice Unica

Florita Passarelli

