

C.P.M. GESTIONI TERMICHE, coerentemente con la sua storia e con il contesto socio-culturale-economico in cui opera, in armonia con il suo assetto organizzativo ed imprenditoriale, ha deciso di implementare un Sistema di Gestione integrato per la Responsabilità sociale e la Parità di Genere, secondo le norme SA8000:2014 e UNI/PDR 125:2022, nel rispetto dei requisiti definiti dalla norma SA8000 e nel rispetto della parità di trattamento tra uomini e donne, 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.

L'Azienda **CPM GESTIONI TERMICHE** si impegna a perseguire una politica integrata che pone al centro delle attività il Cliente e le altre Parti Interessate (Esterne ed Interne), con l'obiettivo di voler essere un partner flessibile, efficiente ed affidabile, i cui intenti e le cui strategie aziendali siano rivolte a garantire:

- la Soddisfazione di tutti i Requisiti di Servizio previsti (Cogenti, del Cliente, dell'Azienda);
- la Soddisfazione di tutti i Requisiti della Gestione Responsabilità Sociale previsti (Cogenti, delle Parti Interessate Esterne ed Interne, dell'Azienda);
- il continuo Miglioramento Qualitativo delle attività produttive, allo scopo di garantire la soddisfazione del Cliente nonché la garanzia degli standard qualitativi richiesti;
- il mantenimento sul mercato di una reputazione di rilievo in fatto di Qualità di Servizio fornito;
- il Miglioramento Continuo dell'Efficacia del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere mediante:
 - la Politica Responsabilità Sociale e Parità di Genere;
 - gli Obiettivi Annuali Responsabilità Sociale e Parità di Genere;
 - i Risultati delle Verifiche Ispettive;
 - l'Analisi dei Dati riguardanti:
 - la Misurazione della Soddisfazione del Cliente;
 - il Monitoraggio dei comportamenti etici dell'Azienda e del personale interno;
 - la Conformità ai requisiti dello standard di riferimento (SA8000 e PDR 125) ed alla Gestione della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere;
 - le prestazioni ed eticità dei fornitori;
 - le Azioni Correttive e Preventive;
 - i Riesami della Direzione e le Revisioni Periodiche;
- il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di responsabilità sociale e parità di genere;
- una sempre maggiore efficienza nel pieno rispetto dei principi dell'etica del lavoro e della parità di trattamento tra uomini e donne;
- lo sviluppo delle risorse umane recependo al tempo stesso le leggi nazionali, locali e le convenzioni internazionali relative alla gestione del personale;
- lo sviluppo di un rapporto di collaborazione con tutte le parti interessate e, più in generale, con il contesto sociale;
- il controllo dei propri Fornitori per le garanzie di rispetto dei principi etici e di parità di trattamento a cui si uniforma l'Azienda;
- La promozione di un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti;
- La proibizione di qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità delle persone;
- La tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- Il supporto delle pari opportunità per ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna, e sviluppo professionale: gli unici fattori che si tengono in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale.

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede C.P.M. GESTIONI TERMICHE impegnata a:

- Individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul Lavoro (TU 81);
- Adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- Prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- Garantire un canale di segnalazione anonimo;
- Individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e alla loro gestione;
- Verificare presso i dipendenti se siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti, con tali intendendosi quali definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- Valutare gli stessi ambienti in ottica di genere;

- Prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva mediante un regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

A tale scopo la CPM predispone il seguente QUADRO DI RIFERIMENTO per la successiva definizione degli OBIETTIVI ANNUALI RESPONSABILITÀ SOCIALE

QUADRO DI RIFERIMENTO PER SGI PER LA GESTIONE RESPONSABILITÀ SOCIALE
A. Garantire una costante Soddisfazione delle Parti Interessate Interne relativamente alla Gestione Responsabilità Sociale
B. Assicurare che le attività/processi aziendali siano svolte in conformità con le vigenti Leggi e Regolamenti Sociali applicabili
C. Garantire l'efficacia delle attività relative al rispetto dei principi etici e requisiti definiti nella SA8000
D. rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione
E. Garantire un adeguato livello di eticità dei Fornitori

Allo scopo di attuare in maniera efficace ed efficiente il QUADRO DI RIFERIMENTO di cui sopra, la Direzione Generale si impegna a:

- predisporre canali di comunicazione adeguati per assicurare che la Politica Responsabilità Sociale sia compresa all'interno dell'Azienda a tutti i livelli;
- individuare e mettere a disposizione le risorse necessarie per l'attuazione degli obiettivi prefissati;
- riesaminare almeno una volta l'anno, nell'ambito del periodico Riesame della Direzione:
 - la Politica Responsabilità Sociale per accertarne la continua idoneità agli scopi dell'Azienda tenendo in considerazione qualsiasi modifica a livello legislativo;
 - gli OBIETTIVI ANNUALI RESPONSABILITÀ SOCIALE per verificare il loro grado di attuazione e di efficacia, nonché la loro coerenza con la Politica Responsabilità Sociale.

C.P.M. GESTIONI TERMICHE definisce, poi, gli OBIETTIVI ANNUALI PARITÀ DI GENERE dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Performance (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.

C.P.M. GESTIONI TERMICHE si impegna ad assicurare che il rispetto dei principi di responsabilità sociale e parità di genere vengano mantenuti attraverso mirati programmi di formazione.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente politica.

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 responsabilità sociale e la parità di genere 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.

RECANATI – TERNI, il 24 FEBBRAIO 2025

La Direzione Generale