ALL. 5E – Politica DEIP

(Diversità, Equità, Inclusione,
Parità di Genere)

Pezzilli & Company S.r.l.
Sede legale: Via Nicola Tagliaferri 14, 00135 Roma - Cap. Soc. € 50.000,00 i.v. - P.IVA e C.F. 13241301004 - REA RM 1431938
Sedi operative: Via Olindo Guerrini 20, 00137 Roma - Via Rugabella 1, 20122 Milano
www.pezzilli.com - info@pezzilli.com - pezzilli.company@pec.it

p&co.

1. Cultura e Governance 3

2. Principi Generali Politica 3

3. Piano Strategico e obiettivi 4

4. Leadership organizzativa 4

4.1. Comitato Guida 4

5. Diffusione Politica 5

Pezzilli & Company S.r.l.
Sede legale: Via Nicola Tagliaferri 14, 00135 Roma - Cap. Soc. € 50.000,00 i.v. - P.IVA e C.F. 13241301004 - REA RM 1431938
Sedi operative: Via Olindo Guerrini 20, 00137 Roma - Via Rugabella 1, 20122 Milano
www.pezzilli.com - info@pezzilli.com - pezzilli.company@pec.it

p&co.

1. Cultura e Governance

L'approccio della P&Co. è basato su una **Cultura solidale ed inclusiva**, pari opportunità in tutti gli ambiti di operatività in cui coesistono differenti caratteristiche e/o orientamenti personali e culturali (genere, età, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità).

Il riconoscimento del valore della diversità e parità di genere, promossa anche dalla legislazione nazionale ed internazionale (Agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile Goals n.5 e n.10, Women's Empowerment Principles, Global Compact, Dichiarazione Universale Diritti Umani, Convenzioni ILO etc) avviene attraverso:

- apertura al confronto
- integrazione sia interna che esterna
- adozione ed uso di sistemi, politiche (Codice Disciplinare)

ed è considerata una fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business.

2. Principi Generali Politica

I principi cardine, che definiscono l'impegno della P&Co. verso i temi della parità di genere, diversità, inclusione e responsabilità sociale sui quali si fonda la Politica sono i seguenti:

a. Sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo basato sulla trasparenza, uguaglianza, neutralità ed imparzialità durante tutte le fasi del **ciclo lavorativo delle risorse umane**:

- Creando relazioni basate sulla fiducia e rispetto reciproco al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza paura di essere giudicate in relazione al genere, età, orientamento politico, sessuale, stato di salute, fede religiosa, etc.
- Abbattendo e superando i pregiudizi (***unconsciuos bias***) che influenzano in modo irrazionale i comportamenti lavorativi attraverso iniziative formative rivolte a tutto il personale
- Utilizzando uno stile di comunicazione attento al rispetto ed inclusione

b. Promuovere una parità di genere e valorizzare il ruolo femminile durante tutto il ciclo lavorativo

p&co.

c. Promuovere Integrazione e bilanciamento del lavoro con le necessità personali e familiari

d. Fornire supporto alle famiglie con situazioni di fragilità familiari

e. Favorire l'inserimento di persone con disabilità, allo scopo di favorire la crescita aziendale attraverso la diversità ed il senso di appartenenza

f. Promuovere campagne di sensibilizzazione ed iter formativi verso i dipendenti, filiere di fornitori, stakeholders in generale (clienti, collaboratori) sui temi della inclusione assicurandosi che vengano condivise anche a livello contrattuale (ove possibile)

g. Promuovere iniziative di business orientate allo sviluppo sostenibile e favorire la collaborazione, finanziamenti e partnership con realtà sensibili alla tematica stabilendo un rating di sostenibilità

3. Piano Strategico e obiettivi

In relazione alle proprie politiche e risorse e all'impegno della direzione, la Società P&Co. stabilisce di intraprendere a medio-lungo termine i seguenti traguardi attraverso l'adozione di un **Piano Strategico (ALL 5.F)**, strutturato in Timeline, Strategie, KPI's specifici e pertinenti, per le 6 Aree Tematiche previste dalla norma:

a. Cultura e strategia

b. Governance

c. Processi HR

d. Opportunità di crescita ed inclusione

e. Equità remunerativa per genere

f. Conciliazione vita-lavoro (work-life balance)

4. Leadership organizzativa

4.1. Comitato Guida

In merito alla UNI PDR 125:2022 il Comitato Guida designato:

- approva la strategia e le politiche in merito alla parità di genere;

- valuta ulteriori proposte di strategia aziendale;
- avanza pareri in merito alle strategie tenendo conto degli indirizzi della politica, della normativa vigente in materia e dalle eventuali aspettative che emergono dal dialogo con gli Stakeholders;
- provvede all'aggiornamento del presente documento con cadenza annuale.

Il Comitato Guida si impegna nel monitoraggio periodico sulle strategie anche attraverso l'uso di KPI's elaborati a cadenza annuale ed effettua una rendicontazione trasparente sugli obiettivi e risultati raggiunti.

5. Diffusione Politica

In ottica di trasparenza P&Co. diffonde la Politica a tutto il personale aziendale ed agli Stakeholders attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale, ai fini di una maggiore comprensione delle loro esigenze ed aspettative.

LA DIREZIONE
IL COMITATO GUIDA