CIMOTER Srl, Impresa operante dei Lavori Pubblici, ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, attraverso l'adozione e l'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
La Nostra Impresa intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria struttura e si impegna quindi a:

- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita- lavoro;
- Applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

CIMOTER SRL ha sempre dato valore alle Persone, considerandole centrali nel progetto di sviluppo qualitativo aziendale, per questo cerchiamo di dare a tutti i nostri collaboratori le stesse possibilità di crescita professionale. Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.
CIMOTER SRL, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia
- Stile Direzionale/Governance
- Processi di Gestione delle Risorse Umane
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di CIMOTER SRL e condivisa con i propri Stakeholder, Fornitori e Clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.
A tale scopo, intendiamo assicurare la Parità di Genere attraverso la definizione di un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI nelle singole aree indicate di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate e che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.
Al fine di riporre attenzione alla parità di genere in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna che è inserita nella nostra Realtà, abbiamo stabilito appropriate politiche di tutela.

Processo di Selezione e Assunzione (Recruitment)
Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione.
Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.
CIMOTER SRL nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- Neutralità rispetto al genere della selezione della persona candidata;

- Criteri di selezione prendono in considerazione esclusivamente i requisiti come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non è condizionata da questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;

La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
La selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Gestione della Carriera
CIMOTER SRL promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Ci impegniamo quindi che in egual misura, donne e uomini, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le liste dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.
La nostra realtà gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di appartenenze di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere;

Equità Salariale
La Nostra politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. Ci impegnano a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti indipendentemente dal genere.
Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, CIMOTER SRL rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione e/o benefit delle persone sono riconosciuti in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, i criteri di retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, Cura
CIMOTER SRL intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Sosteniamo tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- I congedi vengono riconosciuti affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per la durata di legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- Supporto attivo nelle attività di caregiver (cura del nascituro/a);

- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, vedi ad esempio i bonus economici per attività ricreative e/o sportive.

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro

CIMOTER SRL si impegna a fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- Adozione di part time, flessibilità degli orari, smart working (ove possibile);
- Smart working (ove necessario) per il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la nostra Impresa durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Attività di Prevenzione di ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale sui Luoghi di Lavoro.

Ripudiamo ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno. Ci impegniamo a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Attuiamo prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono che:

- i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- vengano pianificate idonee azioni di prevenzione delle molestie;
- siano attive procedure per segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- forme di tutela da ritorsioni delle persone segnalanti;
- vengano analizzate e comprese eventuali situazioni di abusi e molestie;
- siano sviluppate politiche di comunicazione neutrali rispetto al genere.

Misurazione KPI

CIMOTER SRL adotta un sistema di monitoraggio e raccolta di dati per garantire che la parità di genere. I dati raccolti permettono la creazione di indicatori chiave di performance in grado di fornire una rappresentazione della popolazione aziendale. Ogni dato viene aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato per la Parità di Genere.
La presente Politica è stata predisposto dalla Direzione di CIMOTER SRL, in coordinamento con il Comitato Guida e il Responsabile dell'attuazione della Politica per la Parità di Genere ed entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni aziendali. Ogni variazione o integrazione è approvata dalla Direzione Aziendale e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.
Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al Comitato Guida (indirizzo mail del Comitato Guida).

CIMOTER SRL ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

A MANO: attraverso segnalazione al Comitato Guida/ Responsabile Attuazione della Politica.

PER POSTA ORDINARIA: le comunicazioni possono essere inviate a CIMOTER SRL Via Bernini 9 Rovigo all'attenzione del Comitato Guida/Responsabile Attuazione della Politica. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), Comitato Guida/Responsabile Attuazione della Politica, ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.

E-MAIL: tramite l'indirizzo mail segnalazionicimoter@libero.it oggetto segnalazione per il Comitato guida e letta esclusivamente dal Comitato Guida/Responsabile Attuazione della Politica.

CIMOTER SRL si impegna alla promozione e divulgazione della presente Politica per la Parità di Genere a tutto il personale dipendente, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori di interessi sul sito internet aziendale della Nostra Impresa affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che CIMOTER SRL riconosce e rispetta.

Comitato Guida per la Parità di Genere C.I.MO.TER S.r.l

Ing. Roberto Milan -Amministratore Delegato .....

Ing. Lorenza Guasti – Responsabile Gestione del Sistema .....

Sig.ra Laura Lorenzetto – componente CDA C.I.MO.TER S.r.l .....

Dott. Antonio N. Ferrari – area Sistemi di Gestione .....