



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La **Costruzioni Conglomerati ed Affini srl** (di seguito **CCA**) ha intrapreso il percorso di certificazione della parità di genere per dare visibilità verso l'esterno dell'impegno aziendale al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine ha preso l'onere redigendo la presente Politica per la parità di genere.

L'organizzazione si impegna per creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone siano predisposte e volenterose di andare sul posto di lavoro.

La Direzione della **CCA** si impegna nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni; politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro; politiche di gestione dei processi aziendali.

L'azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- attuare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con gli elementi legali in vigore;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per le lavoratrici e i lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali e comunitarie, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione e i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di inclusività e pari opportunità;
- monitorare e, se del caso, aggiornare la presente Politica per la Parità di Genere;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- realizzare audit volti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando e attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, comunicando agli stakeholder l'impegno di CCA in materia di Parità di Genere;
- rispettare le disposizioni legali in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- avere un elevato livello di attenzione da parte della Direzione Generale nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- promuovere la trasparenza e la correttezza nelle attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

In **CCA** uguaglianza significa credere che i valori della diversità e dell'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 uguali opportunità, tutela e valorizzazione delle risorse umane riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

In quest'ottica la Direzione Generale di **CCA** si è attivata nella definizione e nella gestione dell'organizzazione del lavoro, a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori.



Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. CCA, infatti, nel rispetto del principio di uguaglianza fra tutti gli individui, ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose delle/dei sue/oi dipendenti, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

C'è l'impegno della Direzione Generale della CCA per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A tal fine la Direzione Generale della CCA, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- ❖ Selezione ed assunzione;
- ❖ Gestione della carriera;
- ❖ Equità salariale;
- ❖ Genitorialità;
- ❖ Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- ❖ Prevenzione abusi e molestie.

#### **Selezione e assunzione**

CCA si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati.

Sia nella fase di ricerca che in quella di selezione il principio guida è quello della competenza e dell'esperienza della persona e sono gli unici elementi sui quali è giudicata.

#### **Gestione della carriera**

L'azienda pone, durante tutto il ciclo professionale della/del lavoratrice/lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano la/il dipendente. È garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione.

#### **Equità salariale**

La Direzione della CCA, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL (edilizia, settore industria), garantisce la parità salariale alle/ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

#### **Genitorialità**

CCA si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, 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 l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. CCA tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.



### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro**

L'organizzazione si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work life balance.

Per favorire la conciliazione della vita privata e quella personale le riunioni di lavoro la direzione della CCA si impegna a svolgerle solo negli orari lavorativi.

### **Prevenzione abusi e molestie**

CCA si impegna a tutelare l'integrità morale delle/dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda le/i lavoratrici/ori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della CCA.

La presente politica è disponibile nella bacheca delle sedi aziendali

Roma 10 ottobre 2024

---

Legale rappresentante

COSTRUZIONI CONGLOMERATI  
ED AFFINI S.r.l.  
*[Handwritten signature]*