

POLITICA PER LA PARTITA' DI GENERE

UNI PdR 125:2022

Lo scopo della CID SPA

La CID SPA . intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri clienti, fornitori e la nostra società.

L'attenzione dell'organizzazione focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022 ovvero:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità
6. Genitorialità

Infatti, per questo motivo, la CID SPA si impegna a

- Promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti ed i partner commerciali esterni;
- Proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- Avere 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, nazionalità, situazione familiare;

- Supportare 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 la società tiene in considerazione sono la capacità, l'esperienza e l'attitudine professionale;
- Promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone di CID e dei partner esterni siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del nostro successo.

Tutti i dipendenti della CID SPA , sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando l'organizzazione seleziona candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i dipendenti viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti.

RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI/PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in azienda, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riproporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

1. Selezione ed assunzione;
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito degli standard specifici che sono riportati di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna area che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira,

l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ➔ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022, rimuovendo eventuali bias (pregiudizi)
- ➔ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

La formazione ai principi riportati nella presente Politica è obbligatoria per tutto il personale di nuova assunzione e per tutto il personale della Società.

La visione della CID SPA è quella di essere un'azienda attrattiva, dove ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire allo sviluppo della realtà.

POLITICHE SPECIFICHE

Si tratta di politiche più specifiche che devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente" dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Queste politiche sono sviluppate con l'obiettivo di ottenere vantaggi concreti e risultanti in linea con lo scopo del sistema. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportati nel manuale di Gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. Selezione ed assunzione:

E'una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscono che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze.

La CID SPA 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, tanto che le guide lines dell'Inclusive Job della CID SPA prevedono che gli annunci siano pubblici con un lessico senza gender e semplificato in ottica di attrattività omogenea.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia;

- Esperienze, capacità e competenze
- Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La CID SPA non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/ricieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura, né tantomeno domande sulla remunerazione.

La CID SPA prevede, infatti, che ai candidati non venga più chiesta la retribuzione quanto, piuttosto, l'aspettativa retributiva, questo al fine di evitare le disuguaglianze dei datori precedenti e assicurare l'equità a prescindere dal gender.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

2. Gestione della carriera:

stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e Collaboratori, rafforzano l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Il percorso e la durata della formazione, che può consistere nell'affiancamento di personale più esperto, sono definiti dai Responsabili di funzione e variano in base al solo grado di esperienza, capacità e abilità di partenza senza alcuna disparità di genere.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità di ascolto e di comunicazione in maniera inclusiva.

La CID SPA si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

3. Equità salariale

Punta ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto.

La politica di CID 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.

La società si impegna ad informare i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

La CID SPA comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

Uno dei momenti chiave è rappresentato dall'autovalutazione del personale e dal dialogo sulla performance con il relativo manager, cui fa seguito la definizione delle priorità.

4. Genitorialità e cura

E' intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers.

La nostra organizzazione 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 lavoro e nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di un congedo parentale.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)

Stabilisce di 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.

La CID SPA intende poter 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 di business 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 work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e dà la possibilità ai dipendenti di collegarsi da remoto quando è necessario;
- L'organizzazione adotta un piano Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;

- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno, per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

L'organizzazione garantisce l'accesso al lavoro agile purché risulti compatibile con le esigenze organizzative di efficienza e funzionalità di reparto e purché rispetti le 42 ore settimanali stabilite dal contratto.

6. Prevenzione abusi e molestie

La CID SPA si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e il codice etico della Società.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede la CID SPA impegnata a:

- Individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale 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 ed alla loro gestione;
- Verificare presso i dipendenti se si siano verificano episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- Valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;

La CID SPA dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, l'Alta Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal sistema.

L'Alta Direzione dà evidenza del proprio impegno nello sviluppo e nel miglioramento delle procedure per la Parità di Genere: adottando la politica; individuando gli obiettivi; verificandone periodicamente la propria dinamica attraverso le revisioni dell'Alta Direzione con il comitato guida ed il responsabile di coordinamento della politica sulla parità di genere, al fine di individuare gli interventi correttivi, preventivi e miglioramento della sua efficacia; garantendo la disponibilità delle risorse necessarie.

Allo scopo di favorire e promuovere l'empowerment e la leadership femminile, attua piani di formazione annuali anche individuali, tali da soddisfare le esigenze formative individuali; attua un sistema per la valutazione dell'efficacia degli interventi formativi.

Approvato dall'amministrazione in data 15/04/2024

Direzione