

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.	Data Validità
		02	30/06/2025

CMM Srl ha definito la propria “Politica per la Parità di Genere”. La politica è comprensiva dell’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti relativi alla Parità di Genere, a quelli sottoscritti dall’azienda ed alle leggi vigenti. La politica è stata emessa in forma controllata, approvata dalla Direzione e disponibile in bacheca per tutti i/le dipendenti e per tutte le parti interessate. Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia.

La responsabilità del sistema per la Parità di Genere è affidata a **al Comitato Guida aziendale per la Parità di Genere**

In merito all’impegno di **CMM** nei confronti della Parità di Genere, l’azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- Adottare di 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 le migliori pratiche europee;
- Adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- Integrare il principio dell’equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento, qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l’adozione di politiche di genere;
- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i/le nostri/nostre collaboratori/collaboratrici, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall’organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- Definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- Estendere l’impegno di dell’azienda verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- Includere criteri di sostenibilità sociale che includano principi di inclusione e uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- Adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i/le dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere.
- Realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario.
- Partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l’impegno dell’azienda in materia di Parità di Genere;
- Rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- Attenzione particolare dell’Altra Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- Promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.

Data Validità

02

30/06/2025

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da **CMM**:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'Azienda prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

L'Azienda predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Azienda pone, durante tutto il ciclo professionale del/della Dipendente, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente.

L'Azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la *diversity* e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, L'Azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro.

EQUITÀ SALARIALE

CMM, in conformità ai CCNL, garantisce la parità salariale per tutti i dipendenti, includendo benefit, bonus e l'erogazione di buoni pasto. L'azienda promuove inoltre un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze di genere, età, e conciliazione tra vita privata e professionale, favorendo l'equità e il benessere di ogni persona.

GENITORIALITÀ, CURA

Nel rispetto della persona umana e della realizzazione della vita privata, in **CMM** è riconosciuto il pieno godimento del diritto al congedo parentale, incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il/la dipendente nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto. Concessione del lavoro part – time e della possibilità di Smart Working se compatibile con il ruolo aziendale e se specificatamente richiesto per temporanee problematiche personali. Inoltre, a seguito di eventuali cambiamenti organizzativi e strutturali interni all'azienda, vengono effettuate sessioni di affiancamento e addestramento per agevolare il rientro in modo efficace e sereno.

CMM favorisce un equilibrio tra uomini e donne nei diversi reparti e ruoli aziendali, promuovendo ambienti di lavoro diversificati e collaborativi, e garantendo percorsi formativi che sostengano la crescita di ciascuna persona.

In tale prospettiva, l'Azienda ha introdotto strumenti di mobilità interna e piani di successione per le posizioni manageriali, concepiti per valorizzare il talento e assicurare la continuità organizzativa in un contesto inclusivo, dove le opportunità di avanzamento non siano influenzate dal genere, ma guidate dal merito e dal potenziale professionale

RAPPRESENTANZA E INCLUSIONE

L'azienda promuove un modello culturale basato sulla partecipazione e sul riconoscimento del valore della diversità anche al di fuori dell'ambiente interno.

A questo scopo, l'Azienda si impegna a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori e le relatrici coinvolti in convegni, tavole rotonde, workshop o eventi a carattere tecnico-scientifico o istituzionale, riconoscendo il ruolo di tali occasioni come strumenti di visibilità, confronto e crescita professionale per tutte e tutti.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito l'Azienda dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. **CMM** pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei/delle dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

CMM condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i/le propri Dipendenti, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. **CMM** si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale).

In caso si verificano episodi di discriminazione o abuso, i/le dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli tramite apposita piattaforma di whistleblowing, garantendo così l'anonimato e la riservatezza. Questa iniziativa è stata implementata per tutelare i diritti di tutti i/le dipendenti e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso

La Direzione

