

 CMM LASER	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.	Data Validità
		03	13/07/2026

C.M.M. S.r.l. 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. La politica è inoltre pubblicata sul sito web aziendale, al fine di garantirne la piena accessibilità sia internamente che verso l'esterno. Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia.

La presente politica è stata definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida aziendale per la Parità di Genere, cui è affidata la responsabilità del sistema di gestione. La Direzione ha inoltre designato una figura responsabile, dotata di adeguate competenze organizzative e di genere, cui è affidato il coordinamento operativo delle attività previste dalla presente politica. La Direzione assegna risorse e budget adeguati al perseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

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;
- 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;
- Garantire una specifica attività di formazione e sensibilizzazione rivolta al management aziendale sui principi, gli obiettivi e le responsabilità connessi alla 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;
- 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.
- Attenzione particolare dell’Altra Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;

 CMM LASER	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.	Data Validità
		03	13/07/2026

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. 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.

EQUITÀ SALARIALE

L'Azienda, in conformità ai CCNL, garantisce la parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, includendo benefit, bonus e l'erogazione di buoni pasto. A tal fine l'Azienda adotta criteri oggettivi, neutri rispetto al genere e privi di pregiudizi per la determinazione dei livelli retributivi e della progressione retributiva, rendendo tali criteri accessibili ai/delle dipendenti.

In fase di selezione, l'Azienda fornisce ai candidati e alle candidate informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia, prima del colloquio o comunque prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, e non richiede né tenta di acquisire informazioni sulla retribuzione percepita dal candidato/dalla candidata in rapporti di lavoro attuali o precedenti. CMM si impegna a monitorare periodicamente l'eventuale divario retributivo di genere presente in azienda e, in caso di scostamenti ingiustificati, ad attivare un percorso di valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con le rappresentanze dei/delle lavoratori/lavoratrici, adottando le opportune azioni correttive entro un periodo di tempo ragionevole.

GENITORIALITÀ, CURA

Nel rispetto della persona umana e della realizzazione della vita privata, 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. Più in generale, l'Azienda

 CMM LASER	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	Rev.	Data Validità
		03	13/07/2026

promuove la conciliazione tra vita privata e professionale per tutti/e i/le dipendenti, indipendentemente dalla presenza di un congedo genitoriale in corso o pregresso, attraverso strumenti di flessibilità organizzativa e organizzazione del lavoro orientati al benessere delle persone.

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.

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 presente politica trova attuazione operativa nel Piano Strategico aziendale per la parità di genere, che ne declina gli obiettivi in termini misurabili, raggiungibili, realistici e definiti nel tempo, individuando le relative responsabilità di attuazione e monitoraggio. Il management aziendale riceve una formazione periodica dedicata sui contenuti della presente politica e sulle relative responsabilità applicative.

LA DIREZIONE

