

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-642-D

Rev. 00 del 10/07/24



Il **CONSORZIO IMPRESE RIUNITE** eroga servizi di Acquisizione e gestione di commesse aventi per oggetto la progettazione e la realizzazione, da parte dei Soci assegnatari, di opere e infrastrutture civili. L'azienda è Consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente e per questo ha adottato e reso operativo un Sistema di Gestione Integrato che connette sistemi per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza, la Responsabilità Sociale, l'Anticorruzione e la Sicurezza Stradale in conformità alle norme :

UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014 e UNI EN ISO 39001:2016.

Tale impianto normativo certificato, spesso volontario , ha avuto un impatto notevole sulla cultura organizzativa della società, **ed ha portato all'ampliamento e definizione di Politiche specifiche**, dedicate ai vari temi e connesse ad una più profonda analisi del rischio aziendale, ad una maturata esigenza di accogliere tematiche di sostenibilità (principi ESG) , ed alla volontà di volerne comunicare i vari principi e valori guida per l'attuazione a tutti i livelli della propria organizzazione e verso i propri stakeholder.



Ad oggi, infatti, **CONSORZIO IMPRESE RIUNITE-CIR** gestisce le proprie attività e la propria organizzazione attraverso il suddetto sistema integrato ed ha da tempo iniziato a valorizzare nei propri metodi di Governance ed Organizzativi **le tematiche ESG** (Enviromental- Social- Governance) implementandone alcuni temi caratteristici come:

- I **principi social** (SA 8000),
- I **lotta alla corruzione adottando nelle proprie prassi la ISO 37001** -sistema anticorruzione,

L'Alta Direzione, **grazie alla presente politica, nella presa di atto delle peculiarità del proprio settore di appartenenza**, vuole incrementare un ulteriore atteggiamento specifico, in tutte le aree di sua influenza, **valorizzando e monitorizzando tutte quelle misure atte a garantire la parità di genere nelle attività, nella propria organizzazione e caratteristiche del proprio perimetro e scopo di certificazione:**

**Misure per garantire la parità di genere
nelle attività di: erogazione servizi di acquisizione e gestione di commesse aventi
per oggetto la progettazione e la realizzazione, da parte dei Soci assegnatari, di
opere e infrastrutture civili,
eseguite dalla CONSORZIO IMPRESE RIUNITE**

Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico, volto ad incoraggiare, tracciare ed accentuare gli elementi, già insiti da tempo nella propria cultura, caratterizzanti **una cultura inclusiva e priva di bias** (polarizzazioni, pregiudizi) anche inconsci, che valorizzino tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Da sempre CONSORZIO IMPRESE RIUNITE ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.

Di seguito verranno espresse delle politiche specifiche, che rappresentano le principali situazioni dell'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro, proprio per comunicare i valori guida ed orientare le decisioni ed i comportamenti a tutti i livelli dell'organizzazione riguardo tale tema, nonché per darne traccia univoca ai propri stakeholder.

CIR , infatti, da sempre attento all'evoluzione della propria cultura organizzativa e delle proprie interazioni, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali, ove possibile, con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.



CONSORZIO IMPRESE RIUNITE

- **Riconosce**, nelle posizioni di lavoro ove ciò è possibile, orari di lavoro flessibili e lavoro agile, ed invece riconosce per tutti, i permessi utili alla gestione dello stato di salute o delle problematiche familiari dei propri dipendenti o dei loro familiari.
- **Agisce** in caso di necessità o richieste specifiche che possano alleviare particolari situazioni di emergenza economica /familiare/sociale del proprio personale.
- **È sensibile** ad intervenire in casi di emergenze sociali, calamità naturali di varia tipologia, sia con donazioni che con atteggiamenti propositivi.
- **Promuove** politiche attive per la parità di genere e l'inclusione, nei contatti di lavoro, nelle relazioni contrattuali, sociali in genere ed anche, mediante post e pubblicazioni sul proprio sito o nella propria comunicazione istituzionale..
- **Adotta** e sostiene linguaggi neutrali rispetto al genere.
- **Accoglie**, nel proprio organigramma, ove possibile per il proprio specifico settore di appartenenza, lauree femminili STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) rendendone aperti gli accessi alle carriere all'interno dello stesso.
- **Riceve con favore**, nei livelli dirigenziali, contestualizzandone le caratteristiche rispetto al proprio settore, figure appartenenti al genere femminile
- **Promuove** la parità di genere anche nel caso di eventuali eventi e/o presentazioni realizzate dalla Consorzio Imprese Riunite **dove i relatori verranno selezionati innanzitutto per competenze** ma anche nel rispetto della parità di genere e nel rispetto delle peculiarità del proprio settore di appartenenza..

Inoltre, è politica del CONSORZIO IMPRESE RIUNITE, enfatizzata dal proprio sistema per la parità di genere e dal relativo codice per il contrasto delle molestie in esso contenuto, vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso applicando la tolleranza zero..

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi:

- assunzione,
- formazione,
- promozione,
- retribuzione,
- disciplina,
- licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro, a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che sono disponibili procedure atte a garantire e condannare tali aspetti e che esse debbono essere utilizzate.

Qualsiasi dipendente, come descritto da CIR nelle proprie Politiche e nel proprio Codice Etico, deve inoltre **segnalare immediatamente tutte le questioni afferenti tale tematica direttamente al Comitato Guida (organo deputato in azienda alla protezione sorveglianza e divulgazione di tali principi).**

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

1. utilizzando la sezione disponibile sul sito internet www.impreseriunate.com
2. con consegna mano al Comitato Guida (CG);
3. per posta ordinaria all'indirizzo: CONSORZIO IMPRESE RIUNITE **Via Leone XIII, 95 – 00193 Roma – ITALIA**

Il Comitato Guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati. Se verrà stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione, nelle attività di selezione ed assunzione del personale a tutti i livelli organizzativi e nel rispetto del proprio contesto operativo, **rispetta, i seguenti principi:**

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere quesiti specifici relativi a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, **nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico**
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di eventuali business unit o commesse, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata, ove possibile e nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico.
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate **nel rispetto dei parametri del proprio settore merceologico** e delle funzioni specifiche ricoperte.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Il **CONSORZIO IMPRESE RIUNITE** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono principalmente dalle risorse umane che vi lavorano.

Tutte le occasioni di sviluppo di carriera intende riferirle **ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.**

Il **CONSORZIO IMPRESE RIUNITE**, gestisce quindi i percorsi di carriera del personale interno **rispettando i seguenti principi:**

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare, **ove possibile ed in relazione al settore di appartenenza**, un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione, **compatibilmente con il proprio settore**, debbono essere aperti ai rispettivi generi
- I percorsi di carriera del personale **sono accessibili alle funzioni direttive ed alle funzioni deputate alla protezione di particolari interessi** di organizzazione (Comitato Guida, Social performance team), che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere sempre **in relazione al settore di appartenenza**
- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi liberamente, deve diffondere **una cultura inclusiva e rispettosa del genere che valorizzi il linguaggio neutrale e privo di pregiudizi anche negli atteggiamenti quotidiani** e che faccia percepire in modo nitido pari opportunità nel percorso di carriera di ciascun individuo
- 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 di genere **in accordo alla peculiarità del proprio settore**
- Il passaggio di carriera legato ai ruoli di comando, in **CONSORZIO IMPRESE RIUNITE**, nonostante la specificità del proprio settore, vede oggi funzioni di riporto al vertice di prima linea rappresentata dal genere minoritario (donne) in molte funzioni gestionali.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere **ove consentito dalla specificità delle proprie attività di settore**
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale **ove consentito dalla specificità delle proprie attività di settore**

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione, e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere.

CIR non considera le remunerazioni delle persone, di genere diverso, in maniera asimmetrica.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, ed eventuali benefit e premi si intendono esclusivamente basati sui risultati prodotti
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono puntualmente documentati
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

Il **CONSORZIO IMPRESE RIUNITE** non intende 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 di genitore, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove responsabilità 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 è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento

L'organizzazione infine assume un ruolo attivo nel rispettare pedissequamente i principi legislativi previsti a favore dei caregiver

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione 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, **in relazione alle funzioni specifiche del proprio settore di appartenenza.**

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 lo smart working ove possibile per la funzione ricoperta
- L'organizzazione promuove il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni e per promuovere l'inclusione nella quotidianità nonostante le diverse collocazioni territoriali delle proprie attività ogniquale volta la funzione specifica in organigramma lo consenta dato il settore specifico con spiccate attività esterne presso cantieri



PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Il CONSORZIO IMPRESE RIUNITE ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e immediatamente trattati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio anche delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare con facilità sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie per agire in termini di sanzioni disciplinari riservandosi nei casi gravi il ricorso alle Autorità preposte
- La ricerca ed attenzione costante ad una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

La presente politica, quindi, sancisce e persegue i principi guida rispetto ai temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile nel rispetto delle peculiarità del proprio settore di appartenenza.

É diretta a tutta la popolazione aziendale di CIRe comunicata per il rispetto dei principi ai propri stakeholder.

Sara revisionata annualmente per avere la certezza di essere allineata alle future tendenze legislative sul tema nonché ad eventuali position paper di associazioni caratterizzanti

Roma, 10/07/2024

Il Comitato Guida

Firma _____

Firma _____