



**C.I.M.S. s.c.r.l.**  
**COOPERATIVA INTERSETTORIALE MONTANA SASSOLEONE**

Via S. Allende n.39  
40021 Borgo Tossignano (Bo)  
tel. 0542 94110 - fax 0542 91501  
www.cims.it - cims@cims.it

## **POLITICA per la PARITÀ DI GENERE**

**(impegno in favore dell'inclusione, delle parità di genere e dell'integrazione)**

C.I.M.S. s.c.r.l. crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali. Tale mission è presente sia nello Statuto della Cooperativa che nel Codice Etico aziendale, oltre che nella Politica per la Responsabilità Sociale già applicata in azienda.

C.I.M.S. s.c.r.l. è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. Più lavoro femminile significa energie inespresse finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della Nostra realtà aziendale.

A tale scopo, C.I.M.S. s.c.r.l. garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

C.I.M.S. s.c.r.l. ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche:

- opportunità di crescita professionale in azienda
- parità di retribuzione
- politiche di gestione delle differenze di genere
- tutela della maternità.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione. È per questo che C.I.M.S. s.c.r.l. ha deciso di integrare nel proprio Sistema di Gestione integrato i requisiti della norma UNI/PdR 125:2022 e di certificare tale Sistema da Ente accreditato per attuare la propria mission nell'ambito di uno schema generalmente condiviso e consentire una valutazione costante della direzione intrapresa e degli obiettivi realizzati.

Pur essendo il contesto in cui opera C.I.M.S. s.c.r.l. un contesto lavorativo tradizionalmente maschile, soprattutto per le attività operative svolte nei cantieri, essa ha deciso di perseguire la certificazione per la parità di genere perseguendo in questo modo l'obiettivo di valorizzare il contributo che la Gender Equality può apportare anche nel mondo delle costruzioni e della cantieristica in termini di performance aziendale.

Il raggiungimento della certificazione Gender Equality rappresenta per C.I.M.S. s.c.r.l. un ulteriore passo verso l'obiettivo di ridurre il Gender Gap aziendale, ma anche l'occasione per farsi ambasciatrice di un importante cambiamento di cui tanto necessita il mercato del lavoro italiano, in particolare nei settori delle costruzioni e della cantieristica, nel pieno spirito del mondo cooperativo di cui C.I.M.S. s.c.r.l. fa parte integrante che è sempre stato in prima linea nel perseguire tali cambiamenti.

Il modello gestionale adottato e finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

C.I.M.S. s.c.r.l. è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale.

Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, il Presidente e tutto il CDA ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

A questi si aggiunge l'obiettivo strategico, nell'ambito degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, di raggiungere entro il 2030 la piena parità numerica delle persone della propria organizzazione, suddivisa al 50% tra donna e uomo, ad esclusione ovviamente delle mansioni che possano essere fisicamente inadatte (mansioni operative di cantiere) visto il particolare settore in cui C.I.M.S. s.c.r.l. opera.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, C.I.M.S. s.c.r.l. si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla gender parity;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;



- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, C.I.M.S. s.c.r.l. predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di marketing e comunicazione, C.I.M.S. s.c.r.l. presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che il Presidente e tutto il CDA, coadiuvati dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

La presente Politica è diffusa tramite la pubblicazione sul nostro sito web aziendale <https://www.cims.it/>.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Borgo Tossignano, 01/12/2023

Il Presidente C.d.A. (*Antonio Dongellini*)

---