

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ragione Sociale: **COMPAGNIA TORINESE MONITORAGGI s.r.l.**
Sede legale Via Giuseppe Galliano, 15 – 10129 Torino
Sede operativa Via Giovanni Agnelli, 71 – 10022 Carmagnola (TO)
c. f. e p. IVA: 07054140012
rea n° 841241 della C.C.I.A.A. TO
telefono 011.397.54.64
e-mail info@citiemme.org
pec citiemme@legalmail.it
Sito web www.citiemme.org
settore di appartenenza Edile Industria

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Compagnia Torinese Monitoraggi - siglabile CITTEMME S.r.l. - si è costituita nel gennaio 1996 per operare nel campo delle misure strumentali nell'ambito del controllo territoriale e delle indagini a servizio dell'ingegneria civile.

Nell'ambito delle indagini, dei monitoraggi e della sorveglianza territoriale, CITTEMME S.r.l. con il proprio staff tecnico si pone l'obiettivo di contribuire a diffondere e sviluppare il modello di monitoraggio "chiavi in mano", già da tempo applicato all'estero soprattutto nei paesi di cultura tecnica anglosassone ed in estremo oriente, e a sviluppare indagini in sito e prove non distruttive per la conoscenza del costruito e la verifica delle condizioni di degrado delle strutture.

Nell'ambito della geotecnica in sito, CITTEMME S.r.l. si pone l'obiettivo di eseguire in sito prove in regime di qualità per la ricerca e la determinazione delle caratteristiche fisico-meccaniche dei terreni e delle rocce, che figurano tra i controlli cogenti prescritti nelle Norme Tecniche per le costruzioni, e a realizzare opere di consolidamento e rinforzo dei terreni per fondazioni, stabilità di versanti e messa in sicurezza del territorio.

CITTEMME S.r.l., già certificata ai sensi della UNI EN ISO 9001 dal 1999, ha scelto di integrare il sistema di gestione per la qualità con i sistemi di gestione per la Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro e Ambientale, ottenendone la certificazione ai sensi delle norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 per la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità (SGQ);
- UNI ISO 45001:2018 per la certificazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (SGS);
- UNI EN ISO 14001:2015 per la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale (SGA).

I requisiti del sistema di gestione integrato per la Qualità, Sicurezza e Ambiente, validi anche per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, vengono applicati presso la sede di Carmagnola (TO), Via Giovanni Agnelli n. 71, e i cantieri operativi eseguiti presso i clienti, a tutte le attività che partecipano al raggiungimento degli obiettivi aziendali, consistenti in:

Esecuzione di indagini ed esplorazioni nel sottosuolo; prove strutturali in sito anche non distruttive; rilievi topografici, servizi tecnici di monitoraggio, misure in sito, elaborazione dati di monitoraggio geognostico e strutturale; opere speciali nel sottosuolo e consolidamento dei terreni.

Categorie SOA di appartenenza: OS20-A, OS20-B, OS21. Settori EA: 28 e 34.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CITTEMME S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile. Per questo, ha costituito un apposito Comitato Guida per l'implementazione e la gestione del SGPG.

Il conseguimento della certificazione per CITTEMME S.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CITTIEMME S.r.l. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale CITTIEMME S.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea e con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 definita dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri- al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati l'Alta Direzione di CITTIEMME S.r.l. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. Per questo, si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico per diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto delle differenze e alla valorizzazione della diversità di genere:

- 1) Garantire pari opportunità ed equità nei processi di
 - Selezione ed assunzione (recruitment)
 - Gestione della carriera:
 - Inquadramento
 - Formazione
 - Valutazione delle performance
 - Sviluppo e promozione

Le decisioni saranno basate esclusivamente su competenze, esperienza e merito.

- 2) Equità salariale
Monitorare periodicamente la struttura retributiva per prevenire e ridurre eventuali divari salariali di genere, a parità di ruolo e responsabilità
- 3) Favorire soluzioni organizzative flessibili compatibili con l'attività aziendale, quali:
 - Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
 - Flessibilità oraria
 - Smart working (ove applicabile)
 - Genitorialità, cura
 - Supporto al rientro da maternità/paternità
- 4) Promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, contrastando qualsiasi forma di:
 - Discriminazione diretta o indiretta
 - Molestia
 - Linguaggio o comportamento offensivo

Per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, garantendo la possibilità di segnalazione interna in modo riservato.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

A tal fine, L'azienda definisce obiettivi misurabili in materia di parità di genere, tra cui:

- Monitoraggio della rappresentanza di genere nei diversi ruoli
- Analisi e riduzione del gender pay gap
- Promozione della presenza femminile in ruoli di responsabilità (ove applicabile)

- Miglioramento delle condizioni di conciliazione

Tali obiettivi sono integrati nel Piano Strategico aziendale e monitorati annualmente.

La Direzione nomina un/una Responsabile per la Parità di Genere, incaricato/a di:

- Monitorare gli indicatori (KPI)
- Coordinare le azioni previste
- Supportare l'attuazione della presente Politica
- Relazionare annualmente alla Direzione

La Politica viene riesaminata almeno una volta all'anno.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

APPROVAZIONE

La Direzione approva e sottoscrive la presente Politica, impegnandosi a garantirne l'attuazione concreta.

Data: 10/03/2026

Firma Direzione: _____

