

COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. si avvale di un Sistema di Gestione Integrato basato sulle certificazioni conforme agli standard internazionali di riferimento (ISO 9001:2015; ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO 37001:2016 e SA 8000:2014) per lo svolgimento delle proprie attività in cui ha integrato la UNI/PdR 125:2022.

Con l'introduzione della prassi di genere basata sulla UNI/PdR 125:2022 le Risorse Umane sono state elevate ad un livello ancora più alto, anche perché rappresentano la parte fondamentale della nostra organizzazione per costruire una squadra competente e motivata, in grado di rispondere in modo efficace alle esigenze dei Clienti e per garantire una performance di eccellenza e una crescita sostenibile nel tempo.

Il campo di applicazione del sistema di gestione secondo la UNI/PdR 125/2022 di COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. è:

- **Costruzione di edifici.**

COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. vuole proporre e sviluppare le proprie attività assicurando il soddisfacimento di ogni esigenza del cliente, in tempi brevi e in modo ottimale e minimizzando gli impatti ambientali causati dai propri servizi e promuovendo il coinvolgimento e la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate, escludendo rischi per la popolazione.

COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio, ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, la nostra organizzazione intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

Da sempre COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.

Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. La presente politica sancisce e persegue quindi i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Oltre a ciò, la nostra organizzazione:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti in termini di orari di lavoro flessibili e possibilità di lavoro agile;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

Inoltre, è politica della COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.P.A. come previsto dal proprio Manuale PdR 125 e dal codice per il contrasto delle molestie in esso allegato, vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e 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 le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Secondo i principi appena espressi deve essere riconosciuta, per tutti i lavoratori, la possibilità di esprimere i propri reclami o suggerimenti (anche in forma anonima) al Comitato Guida. I canali messi a disposizione sono quelli di seguito indicati:

- 1) COEDIL Costruzioni Generali S.p.A. – al seguente indirizzo: reclamisa8000@gmail.com (la mail viene ricevuta senza il riconoscimento del mittente – è un canale impiegato anche per i reclami SA 8000 e per comunicare eventuali Near-Miss);
- 2) con consegna mano al Comitato Guida (CG);
- 3) per posta ordinaria all'indirizzo: Coedil Costruzioni Generali S.p.A., Via della Giustizia, 10/B – 20125 – MILANO.

Il Comitato guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

Se viene 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.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Politiche

Selezione ed Assunzione (Recruitment)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, 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 questioni relative 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
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della Carriera

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- 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 nel genere;
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;

Equità Salariale

La politica di remunerazione di COEDIL COSTRUZIONI GENERALI S.p.A. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e di Condotta della società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. COEDIL SPA si impegna ad informare periodicamente i dipendenti sulle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

Genitorialità, cura

La nostra organizzazione intende non 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 connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze 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 deve essere 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 ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

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. 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
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

Prevenzione abusi e molestie

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia e a 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
- Che l'organizzazione pianifichi, in relazione a tale rischio, delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare 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
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

La Direzione stabilisce, in concomitanza del riesame della direzione, obiettivi specifici e misurabili nel breve e medio termine che vengono resi noti e condivisi a tutti i livelli dell'organizzazione.

La diffusione del presente documento alle parti interessate e a coloro che lavorano sotto il controllo dell'organizzazione, avviene attraverso internet all'indirizzo: www.coeditspa.it.

Milano, 07/01/2025

La Direzione Generale

Pier Franco Savoldi



COEDIT SPA
COSTRUZIONI GENERALI