



POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. è impegnata da molti anni nel settore dell'edilizia, in particolare nelle attività di costruzione e manutenzione di edifici civili, restauro ed interventi infrastrutturali quali realizzazione e manutenzione di opere acquedottistiche e fognarie. Svolgiamo la nostra attività con criteri di sostenibilità avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle nostre prestazioni in termini di tutela ambientale, soddisfazione del cliente e riduzione dei rischi per la salute e sicurezza di tutto il nostro personale.

Fondamentale in questo senso è istituire un buon rapporto con tutte le parti interessate quali comunità locale, aziende clienti ed enti pubblici e di controllo.

Per questi motivi la Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. ha adottato un sistema di gestione qualità, ambiente e sicurezza per governare le proprie attività secondo il modello descritto dalle norme internazionali UNI EN ISO 14001 (ambiente), UNI EN ISO 9001 (qualità), UNI EN ISO 45001 (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), che ha come campo di applicazione l'attività di Costruzione e Ristrutturazione di Edifici, coordinata dal sito di Via Dell'Industria, 8 a Castelfranco Veneto (TV) e svolta in cantieri temporanei e mobili nel contesto geografico nazionale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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.

L'azienda riconosce che la diversità — di genere, età, provenienza culturale, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità e background personale — rappresenta un valore aggiunto per l'intera organizzazione. La certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenterà il primo tassello di un percorso strutturato di implementazione delle politiche di parità di genere e inclusione, nell'ottica del miglioramento continuo e della promozione dell'uguaglianza sostanziale.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. sono:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ:** nessuna persona viene discriminata per ragioni di genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, religione, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale.
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA:** tutti i processi e le decisioni aziendali che riguardano il personale sono guidati da criteri chiari, comunicati e verificabili.
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE:** ogni persona viene riconosciuta per le proprie competenze, il proprio potenziale e il proprio contributo, indipendentemente dall'identità di genere.
- **TUTELA DELLA PERSONA:** l'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e privo di qualsiasi forma di molestia, discriminazione o violenza.
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE:** l'azienda adotta una politica di tolleranza zero verso comportamenti lesivi della dignità delle persone.
- **LINGUAGGIO INCLUSIVO:** tutta la comunicazione interna ed esterna adotta un linguaggio rispettoso di tutte le identità di genere, evitando stereotipi e bias.

In linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, l'azienda persegue i seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche in settori tradizionalmente maschili come l'edilizia;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra donne e uomini, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità nella progressione di carriera e nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno a tutte le vittime;
- promozione di una cultura aziendale che valorizzi la diversità in tutte le sue forme.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione aziendale 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 in ogni ambito dell'organizzazione.

La Direzione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. 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, dal livello di responsabilità e dall'identità di genere;
- 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 e fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare di tutto il personale attraverso modalità di lavoro flessibili (smart working, part time, orari flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata, per tutte le lavoratrici e i lavoratori;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione ed engagement del personale sui temi delle pari opportunità, dell'empowerment femminile e dell'inclusione LGBTQIA+, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo di ogni persona;
- a promuovere una comunicazione inclusiva, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment di tutte le persone;
- a garantire che le figure di riferimento per la parità di genere (Comitato Guida) siano composte in modo equilibrato e rappresentativo di tutte le categorie presenti in azienda.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

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

Le aree di intervento del Piano strategico sono:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
- Inclusione e diversità (D&I)

POLITICA PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La presente politica stabilisce i principi e le linee guida adottate dalla Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. per la selezione e l'assunzione del personale, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, al fine di garantire pari opportunità, diversità e inclusione nel processo di reclutamento.

Questa politica si applica a tutte le fasi del processo di selezione e assunzione per ogni livello organizzativo, senza distinzione di genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alle competenze professionali richieste per il ruolo.

Principi generali

- **Meritocrazia e Trasparenza:** Tutte le decisioni di selezione e assunzione si basano esclusivamente su competenze, esperienze e attitudini professionali.
- **Pari Opportunità:** Tutte le candidate e i candidati ricevono lo stesso trattamento, indipendentemente da genere, età, nazionalità o altre caratteristiche personali.
- **Diversità e Inclusione:** La Direzione aziendale si impegna a promuovere una cultura aziendale inclusiva, diversificata e accogliente per ogni persona.
- **Assenza di Discriminazioni e Bias Inconsci:** Le pratiche di selezione sono progettate per prevenire discriminazioni, stereotipi e bias inconsci di qualsiasi natura.
- **Accessibilità:** I processi di selezione sono progettati per essere accessibili a persone con disabilità o esigenze specifiche, garantendo le necessarie accomodazioni.

Processo di selezione ed assunzione

- Le esigenze organizzative sono analizzate per definire i profili professionali necessari, con attenzione alla promozione dell'equilibrio di genere nei ruoli sottorappresentati.
- I mansionari sono redatti con un linguaggio neutro rispetto al genere, chiaro e imparziale, includendo solo requisiti essenziali e competenze obiettive.
- Le offerte di lavoro sono pubblicizzate su canali diversificati, compresi quelli dedicati a categorie protette e a specifici gruppi sottorappresentati, per garantire un'ampia e inclusiva partecipazione.
- Il linguaggio utilizzato negli annunci è inclusivo, neutrale rispetto al genere e rispettoso di ogni identità.
- I colloqui sono strutturati e condotti da commissioni composte in modo equilibrato per ridurre il rischio di bias.
- Nella fase di colloquio non sono effettuate richieste relative a matrimonio, gravidanza, pianificazione familiare, orientamento sessuale o identità di genere.
- Nelle fasi di selezione si adottano domande standardizzate per valutare competenze tecniche e attitudinali in modo paritario.

- La valutazione avviene basandosi su criteri di competenza, esperienza e allineamento ai valori aziendali, che includono il rispetto della diversità e dell'inclusione.

POLITICA DI GESTIONE DELLA CARRIERA

La Direzione stabilisce i principi e le linee guida per la gestione della carriera all'interno dell'organizzazione, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, al fine di garantire pari opportunità, sviluppo professionale equo e inclusione. Questa politica si applica a tutto il personale, indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale.

- **Meritocrazia e Trasparenza:** Le opportunità di crescita professionale si basano esclusivamente su competenze, esperienze e risultati.
- **Pari Opportunità:** Tutto il personale ha accesso alle stesse opportunità di sviluppo, indipendentemente da caratteristiche personali.
- **Ambiente di Lavoro Inclusivo:** Viene garantito un ambiente lavorativo che valorizzi la diversità e tuteli il benessere psico-fisico di tutte le persone.
- **Diversità e Inclusione:** Viene promosso un ambiente equo e inclusivo, favorendo la crescita professionale di tutte e tutti.
- **Equilibrio di Genere:** Negli avanzamenti di carriera si persegue un bilanciamento di genere, con particolare attenzione ai ruoli di leadership.
- **Valorizzazione delle Competenze:** I percorsi di carriera sono strutturati per potenziare le competenze e favorire lo sviluppo individuale di ogni persona.
- **Monitoraggio:** Vengono raccolti dati disaggregati per genere sulla mobilità interna e sulla progressione di carriera per garantire equità e inclusione.
- **Formazione:** Le attività formative sono accessibili a tutto il personale e orientate anche a favorire l'avanzamento di carriera dei generi meno rappresentati. Sono inclusi percorsi di sensibilizzazione su diversità, equità e inclusione.

POLITICA DI EQUITÀ SALARIALE

La Direzione stabilisce i principi e le linee guida per garantire l'equità salariale in relazione ai livelli e alle mansioni. Questa politica si applica a tutto il personale, indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale.

- **Parità di trattamento:** A parità di ruolo, competenze ed esperienza, ogni persona riceve una retribuzione equa, indipendentemente dal genere o da qualsiasi altra caratteristica personale.
- **Trasparenza retributiva:** La struttura salariale è chiara e basata su criteri oggettivi e misurabili. A tutto il personale è garantita la possibilità di segnalare eventuali disparità retributive in modo anonimo e senza timore di ritorsioni.

- **Comunicazione:** A tutto il personale viene garantita una comunicazione chiara e periodica in merito a retribuzioni, benefit, programmi di welfare e bonus.
- **Monitoraggio continuo:** Vengono effettuate analisi periodiche per individuare e correggere eventuali discrepanze retributive legate al genere o ad altre caratteristiche personali.

POLITICA GENITORIALITÀ E CURA

La Direzione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. è orientata a favorire la genitorialità ed il supporto ai caregiver, attraverso azioni intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità o alla cura di familiari, deve bilanciare l'impegno lavorativo con le nuove occorrenze emerse.

L'azienda riconosce e valorizza la genitorialità in tutte le sue forme, compresi i nuclei familiari monoparentali, le famiglie omogenitoriali e le adozioni. La Direzione sostiene tale intenzione attraverso i seguenti impegni:

- La maternità e la paternità — in tutte le loro forme — sono sostenute da programmi di formazione e informazione per il reinserimento lavorativo.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita attraverso l'adozione di specifici piani di supporto.
- Il congedo di paternità viene attivamente incentivato affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge; l'azienda si impegna a creare una cultura che non stigmatizzi la sua fruizione.
- I rientri dal congedo parentale sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento e aggiornamento professionale.
- Sono attuate e promosse iniziative di supporto alle attività di caregiving (cura di figli/e, anziani/e, familiari non autosufficienti).
- Il supporto ai genitori è ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati come voucher per attività sportive, educative e culturali per i bambini e le bambine, nell'ambito delle politiche di welfare aziendale.
- Le politiche di genitorialità si applicano a tutte le tipologie di nucleo familiare, senza discriminazioni legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere.

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

La Direzione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. è impegnata nell'adottare azioni al fine di fornire a tutto il personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale, a prescindere dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale o dalla condizione familiare.

- Consentire, in relazione alle esigenze del contesto lavorativo, di poter usufruire di forme di lavoro part-time e/o flessibilità negli orari, garantendo pari accesso a tutto il personale.
- Permettere il collegamento telematico con tutto il personale che lavora da remoto (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.
- Monitorare periodicamente le esigenze del personale al fine di promuovere azioni per migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata.
- Programmare le riunioni di lavoro e gli incontri formativi in modo da garantire la partecipazione di tutto il personale, incluso chi ha contratti part-time, orari flessibili o esigenze di caregiving.
- Promuovere una cultura aziendale che non stigmatizzi la fruizione di congedi, flessibilità o riduzioni d'orario, considerandoli strumenti di benessere e produttività per l'intera organizzazione.

POLITICA PER LA PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

La Direzione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. 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'azienda si impegna a prevenire le molestie sessuali, di genere e di qualsiasi altra natura nei luoghi di lavoro, attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Le protezioni si applicano a tutto il personale indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, etnia, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale. La Direzione attua la sua azione di prevenzione attraverso i seguenti principi:

- I rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati, valutati e inclusi nel sistema di gestione del rischio aziendale.
- L'organizzazione pianifica azioni di prevenzione specifiche in relazione ai rischi identificati.
- È garantita la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie attraverso canali sicuri, riservati e accessibili a tutto il personale.
- L'organizzazione garantisce l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni.
- L'organizzazione analizza e gestisce eventuali episodi di abusi e molestie in modo tempestivo, riservato e imparziale.
- È promosso lo sviluppo di una comunicazione gentile, rispettosa e neutrale rispetto al genere e a ogni identità.
- Vengono organizzate periodicamente sessioni formative su riconoscimento e prevenzione delle molestie, gestione dei conflitti e cultura del rispetto.

POLITICA PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ (D&I)

La Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. riconosce che un ambiente di lavoro veramente inclusivo va oltre la parità di genere e abbraccia la diversità in tutte le sue dimensioni: età, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, provenienza culturale, background socio-economico.

- L'azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro dove ogni persona si senta rispettata, valorizzata e libera di esprimere la propria identità.
- Vengono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione su temi di inclusione, diversità, equità e rispetto, rivolte a tutto il personale, incluse le figure di leadership.
- L'azienda si impegna a rimuovere eventuali barriere fisiche, culturali o procedurali che ostacolano la piena partecipazione di tutte le persone alla vita lavorativa.
- Vengono raccolti e analizzati dati disaggregati per valutare l'efficacia delle politiche di inclusione e identificare aree di miglioramento.
- L'azienda si impegna a collaborare con fornitori, partner e clienti che condividano i valori di equità, diversità e inclusione.

COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO KPI

La Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l. adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati disaggregati per genere e per altre caratteristiche rilevanti, per garantire che la Parità di Genere e l'Inclusione siano gestite in maniera adeguata ed efficace. Il Sistema prevede specifici indicatori chiave di performance (KPI) che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. I dati vengono aggiornati annualmente dal Comitato Guida per la Parità di Genere e condivisi con la Direzione aziendale.

La presente Politica è definita e approvata dalla Direzione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida che è responsabile del monitoraggio e dell'attuazione della stessa.

La diffusione della presente Politica per la Parità di Genere e l'Inclusione avviene attraverso la distribuzione del presente documento e della documentazione del Sistema di Gestione della Sostenibilità. Essa è resa disponibile come informazione documentata e comunicata a tutto il personale mediante affissione in bacheca, sessioni formative dedicate e la sottoscrizione di una dichiarazione che confermi l'impegno, la comprensione e l'accettazione dei principi stabiliti.

La Politica viene inoltre condivisa con le parti terze, quali clienti e fornitori, tramite la pubblicazione sul sito internet aziendale <https://www.cecchinsrl.com>.

La presente Politica è oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente nel corso del Riesame della Direzione e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze

emerse nel corso delle attività di monitoraggio, delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia, nonché dei suggerimenti provenienti dal personale aziendale.

Ogni variazione o integrazione è approvata dalla Direzione della Costruzioni Manutenzione Cecchin S.r.l., in coordinamento con il Comitato Guida e successivamente comunicata a tutti i destinatari.

Castelfranco Veneto, 27/02/2026

La Direzione – Francesco Cecchin

Costruzioni Manutenzioni
CECCHIN SRL
Francesco CECCHIN

