

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 1 di 10
---	--	--

MISSION E VISIONE STRATEGICA

CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l. A è una società multidisciplinare che opera in ambito nazionale ed internazionale nella progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti.

Gli obiettivi sono da sempre improntati alla qualità, al servizio ed alla soddisfazione del cliente.

Le competenze e le capacità maturate, l'adeguamento all'innovazione, la flessibilità operativa sono le caratteristiche che ci consentono di garantire lo sviluppo e la realizzazione delle molteplici tipologie di Impianti.

Il profilo di **CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l.** è l'evidenza di una società che può rappresentare la soluzione ideale per soddisfare completamente le richieste del cliente, scegliendo sin dall'inizio di percorrere la strada del servizio e della qualità. Offre al mercato una competente ed apprezzata consulenza, una consistente capacità progettuale ed innovativa che garantisce ai clienti un ottimale impiego per la realizzazione di ogni tipologia di installazione elettrica.

La combinazione tra l'esperienza tecnica e commerciale maturata in oltre 40 anni di attività e la capacità gestionale e organizzativa ha permesso ai fondatori della **CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l.** di concretizzare in breve tempo idee e desideri.

Il team di Cesit Ingegneria s.r.l. opera da oltre 40 anni nel settore Energia, in impianti per la Produzione, Trasmissione e Distribuzione dell'energia elettrica presso i principali produttori di Energia, le Utilities e Complessi Industriali. Cesit Ingegneria s.r.l. ha nel corso degli anni ampliato le proprie competenze nei settori dell'Energy Automation, delle Telecomunicazioni, e dell'Impiantistica Speciale, Meccanica e Termotecnica, acquisendo e potendo vantare una visione impiantistica integrata e sinergica.

LA POLITICA INTEGRATA

La Direzione Aziendale ha predisposto una struttura organizzativa dotata di metodologie di lavoro rispondenti agli standard della norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001, UNI En ISO 37001, ISO 50001, SA 8000:2014, UNI/PdR125:2022 nell'intento di ottenere il miglioramento continuo delle proprie capacità organizzative e produttive ed incrementare la soddisfazione di tutti coloro che direttamente o indirettamente portano interesse per l'impresa

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 2 di 10
---	---	--

ed in particolar modo per clienti e dipendenti non trascurando di contro le esigenze ed aspettative della collettività e delle istituzioni.

La soddisfazione del cliente, costantemente monitorata, è ottenuta attraverso il rispetto di tutti i requisiti stabiliti contrattualmente e mantenendo una spiccata sensibilità ed attenzione ai progressi tecnologici.

La soddisfazione dei dipendenti è perseguita attraverso interventi di formazione ed aggiornamento su tematiche relative al processo produttivo, al prodotto, ai materiali utilizzati ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro. In tal modo, oltre a mettere in atto un processo di continua qualificazione e riqualificazione del personale, si ottiene anche un incremento degli aspetti motivazionali e prestazionali degli stessi.

Le esigenze ed aspettative della collettività e delle istituzioni sono soddisfatte operando nel rispetto della normativa cogente e dell'ambiente, e realizzando opere pubbliche di qualità, sicure per gli utenti e durevoli nel tempo.

La società è sensibile alle tematiche ambientali e di sicurezza e mira ad uno sviluppo sostenibile considerando l'ambiente ed il personale e la loro tutela elemento cardine delle strategie produttive. Il miglioramento delle prestazioni ambientali e di sicurezza (riduzioni nei consumi, miglioramenti dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riduzione dell'inquinamento, riduzione degli infortuni e degli incidenti) oltre garantire un ritorno economico in termini di diminuzione dei costi di gestione, permette di ottenere un ritorno anche in termini di immagine.

L'azienda è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un pesante ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della trasparenza dei mercati, con particolare riferimento a quello delle opere pubbliche.

In tal senso, **CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l.** avverte pienamente l'impegno a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.

La nostra azienda attua inoltre una politica che consente di ottimizzare risorse, impianti e tecnologie esistenti per ridurre al minimo i propri consumi energetici, cercando di aumentare la prestazione energetica del proprio operato aziendale.

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 3 di 10
---	--	--

Gli obiettivi da perseguire sono i seguenti:

- mantenere le certificazioni ai sensi delle norme di riferimento;
- aumentare la soddisfazione dei clienti (media, moda e mediana >3.5) rispettando gli impegni contrattuali persi;
- mantenere a zero in numero dei reclami;
- formare ed informare il proprio personale in materia di sicurezza, ambiente, qualità e tecnologie costruttive;
- assicurare le necessarie risorse e informazioni per il raggiungimento degli obiettivi e traguardi energetici;
- Uniformarsi ai requisiti legislativi applicabili ed ad eventuali altri requisiti in relazione all'efficienza energetica stipulati;
- Rendere disponibile un quadro di riferimento obiettivi e traguardi energetici;
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche con adeguati controlli sanitari;
- rispettare le leggi e le norme applicabili alla propria attività e mantenere la conformità;
- diminuire gli impatti ambientali delle opere realizzate, e razionalizzare i consumi di risorse ed energia;
- ottimizzare la gestione dei rifiuti prodotti e prevenire le emergenze a carattere ambientale;
- migliorare con continuità il SG attraverso la misurazione e l'analisi dei processi aziendali ed il riesame periodico dell'efficacia ed adeguatezza dello stesso;
- diminuire i rischi connessi alle attività lavorative dei propri dipendenti, applicando appropriate azioni migliorative;
- investire nell'eliminazione dei pericoli alla fonte, sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che lo è meno;
- investire nella riduzione dell'esposizione ai pericoli, limitando la presenza di persone nei luoghi pericolosi, migliorando le protezioni collettive e incentivando l'utilizzo di quelle individuali;

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 4 di 10
--	--	---

- diminuire la probabilità di infortunio, migliorando l'efficacia di formazione e informazione, razionalizzando in termini ergonomici i luoghi e le postazioni di lavoro;
- garantire l'efficacia di eventuali risposte a situazioni di emergenza interna o esterna;
- sensibilizzare i propri collaboratori per stimolare in loro un comportamento responsabile;
- predisporre idonei piani della qualità e dei controlli delle opere da realizzare nel pieno rispetto delle regole della sicurezza e dell'ambiente;
- valutare preventivamente macchine ed impianti affinché siano conformi ai criteri di sicurezza previsti, come minimo, dalla legislazione vigente ed effettuare gli interventi manutentivi (per garantire la funzionalità e la sicurezza) di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- dare la corretta informazione in tema di sicurezza a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area del cantiere; garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.
- rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese l'azienda si trovi ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo della CESIT.;
- divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- identificazione, nell'ambito delle attività svolte dalla CESIT, delle aree di rischio potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione;
- impegno a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolto in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non rischiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;
- pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione - attività di sensibilizzazione presso i soci cooperatori affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 5 di 10
---	---	--

fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con quella della CESIT.;

- sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni;
- perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio aziendale;
- presenza di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione.
- Uniformarsi ai requisiti legislativi applicabili ed ad eventuali altri requisiti in relazione all'efficienza energetica stipulati;
- Rendere disponibile un quadro di riferimento obiettivi e traguardi energetici;
- Acquistare prodotti e servizi energeticamente efficienti volti al miglioramento delle prestazioni energetiche
- Comunicare e documentare a tutti i livelli dell'organizzazione le prestazioni energetiche del SGE
- Periodiche manutenzioni degli impianti e apparecchiature per garantire una alta efficienza energetica degli stessi;
- Effettuare attività di formazione a tutti i dipendenti per incoraggiare ogni iniziativa volta alla diminuzione dei consumi.
- Attuare azioni di sensibilizzazione nei confronti dei nostri clienti rispetto alla tematica energetica

La nostra organizzazione inoltre adotterà le opportune iniziative affinché possano essere ridotti i consumi energetici, privilegiando tutte le iniziative che consentano di preservare le risorse naturali siano esse di tipo rinnovabile che non rinnovabile.

La responsabilità in materia di sicurezza, nel rispetto delle normative vigenti e di quelle particolari è gerarchica. il Datore di Lavoro è responsabile della sicurezza globale dell'intera Azienda e dei suoi dipendenti.

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 6 di 10
---	--	--

I preposti sono responsabili della sicurezza dei lavoratori ad essi affidati ed hanno l'obbligo di vigilare affinché le lavorazioni avvengano nel rispetto delle norme.

I lavoratori hanno l'obbligo di curare la propria sicurezza e quella dei colleghi: devono operare secondo le direttive impartite e intervenire tempestivamente per correggere qualsiasi situazione di rischio nei limiti delle proprie competenze.

L'organizzazione si preoccupa di garantire ai propri dipendenti che l'attività lavorativa si svolga in ambienti rispondenti ai criteri di salubrità e minor rischio. A tale scopo l'azienda fornisce ai lavoratori mezzi di protezione collettivi ed individuali adeguati, ne incentiva l'utilizzo, ribadendo agli stessi lavoratori l'importanza di operare in maniera da salvaguardare la salute propria ed altrui.

Lo strumento di diffusione della politica di sicurezza è il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.): la creazione del S.P.P., come strumento di supporto alla Direzione Aziendale, ha il compito di diffondere la politica di sicurezza e mette in atto le azioni necessarie al fine di conseguire gli obiettivi indicati in precedenza.

In particolar modo si è adempiuto alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 81/08; la valutazione dei rischi, le relative misure di prevenzione e protezione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza sono state comunicate a tutti gli addetti, in base alla rispettiva mansione.

Considerando che la responsabilità sociale e le condizioni lavorative con il relativo miglioramento continuo sono una componente per il futuro e la competitività delle aziende, CESIT si pone i seguenti obiettivi generali per la responsabilità sociale in conformità alla normativa SA 8000:2014:

- costante rispetto dei principi internazionali, delle leggi nazionali ed altre vigenti, dei requisiti sottoscritti dall'azienda e dei principi della norma SA 8000:2014;
- contributo al miglioramento economico, ambientale e sociale attraverso un dialogo costante con le parti interessate interne ed esterne;
- impegno e partecipazione costante ad iniziative di carattere sociale.

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 7 di 10
---	--	--

Per tutto ciò la Direzione si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida per tutte le attività aventi influenza sulla responsabilità sociale e sulle condizioni lavorative dell'impresa.

Le linee guida per il raggiungimento degli obiettivi esposti riguardano:

- diritti umani: attraverso il sostegno e la difesa dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale;
- lavoro infantile e minorile: attraverso la non assunzione di bambini e/o il sostegno a programmi di inserimento e/o formazione di giovani nell'ambito di iniziative o piani previsti dalla legge;
- lavoro obbligato: attraverso il ripudio dell'utilizzo del lavoro obbligato, del traffico di Esseri Umani e di forme di coercizione che non permettano al personale la libertà di impiego;
- salute e sicurezza: tenendo presente lo stato delle conoscenze, tutti i rischi presenti in azienda e le prescrizioni cogenti in materia, si garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e l'adozione delle misure atte a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o come conseguenza dello stesso, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo derivanti dall'ambiente di lavoro;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: attraverso il rispetto del diritto di formare ed aderire ai sindacati scelti dal personale, il rispetto del diritto alla contrattazione collettiva, la garanzia di non assoggettare i rappresentanti del personale a discriminazione e la libertà degli stessi di poter comunicare liberamente con i propri iscritti nel luogo di lavoro;
- discriminazione: attraverso il riconoscimento della diversità di genere, di specie, di credo o ideale o di qualsiasi altro elemento distintivo e non attuando o dando sostegno a pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo, evitando interferenze con l'esercizio del diritto di seguire principi, pratiche o bisogni connessi ai propri elementi distintivi e curando di non permettere comportamenti che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- procedure disciplinari: attraverso il non utilizzo o sostegno di pratiche punitive di

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 8 di 10
--	--	---

carattere corporale, di coercizione mentale o corporale o abusi verbali e sviluppando e mantenendo procedure atte alla gestione delle lamentele dei dipendenti e delle pratiche disciplinari;

- orario di lavoro: attraverso il rispetto della legislazione vigente e degli standard industriali per le ore di lavoro ordinario e straordinario, curando la volontarietà del lavoro straordinario
- retribuzione: attraverso stipendi conformi agli standard minimi o settoriali, in grado di soddisfare le esigenze basilari del personale e di fornire anche qualcosa di più, la garanzia che non si applichino riduzioni di stipendio per motivi disciplinari e che la composizione del salario e delle indennità retributive sia chiara e regolarmente illustrata;
- l'istituzione ed il mantenimento attivo di un Sistema di Gestione conforme alla norma SA8000:2014 "Social Accountability"
- il mantenimento ed il costante monitoraggio del grado di conformità del sistema alle norme, leggi applicabili e agli altri requisiti sottoscritti gestendo gli scostamenti con adeguate azioni correttive;
- la promozione e l'implementazione di programmi di formazione / sensibilizzazione del personale a tutti i livelli aziendali per diffondere la Politica per la Responsabilità Sociale e fornire le competenze necessarie per la sua implementazione;
- il mantenimento di un adeguato livello di comunicazione con le parti interessate, interne ed esterne, anche attraverso dichiarazioni ufficiali e redazione di specifici bilanci;
- il coinvolgimento dei fornitori, stabilendo ed implementando procedure appropriate per valutarli e selezionarli sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014, monitorando nel tempo il loro impegno reale ed avviando eventuali azioni correttive;
- l'indagine, il trattamento e la correzione di problematiche mosse dai dipendenti ed in generale da tutte le parti interessate interne/esterne riguardo alle non conformità alla presente politica ed ai requisiti della norma SA8000 attraverso opportune azioni correttive;
- la designazione del Responsabile della Gestione Etica e del Social Performance Team,

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 9 di 10
---	--	--

che, indipendentemente da altre responsabilità (siano esse economiche e/o produttive), hanno l'autorità e la responsabilità per assicurare che i requisiti della presente Politica, della norma SA8000 e di tutti i documenti correlati siano implementati e mantenuti;

- garanzia al personale della libera scelta di un Rappresentante dei Lavoratori col compito di facilitare le relazioni con la Direzione per gli aspetti correlati alla presente Politica ed alla norma SA8000;
- la definizione degli obiettivi e dei traguardi per il Miglioramento Continuo sulla base dei principi enunciati nel presente documento.
- Il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, estorsione ed appropriazione indebita in Italia e in qualsiasi Paese l'azienda si trovi ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo della CESIT;
- Il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione, estorsione ed appropriazione indebita;
- l'identificazione, nell'ambito delle attività svolte da CESIT, delle aree di rischio potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- la messa a disposizione di un chiaro quadro di riferimento per identificare, riesaminare e raggiungere gli obiettivi di prevenzione della corruzione, estorsione ed appropriazione indebita;
- l'impegno a programmare ed attuare le proprie politiche e le proprie azioni in maniera da non essere in alcun modo coinvolto in fattispecie o tentativi di natura corruttiva e a non rischiare il coinvolgimento in situazioni di natura illecita con soggetti pubblici o privati;
- la sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- la previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni;

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 10 di 10
---	--	---

- il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio aziendale;
- la presenza di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza;
- l'impegno al miglioramento continuo delle attività di prevenzione della corruzione, estorsione ed appropriazione indebita.

La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami.

La Direzione rispetta la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva e la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'azienda.

La Direzione non ricorre e non sostiene il traffico degli esseri umani.

La Direzione si impegna ad adottare il programma di rimedio per i minori nel caso in cui nell'Organizzazione siano trovati minori al lavoro in contravvenzione alla norma od alla legge nazionale.

La Direzione intende adottare le più moderne tecniche di supporto alle parti interessate, in particolare perseguendo una costante attività di formazione ed aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti e rispettando la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **CE.S.I.T. Ingegneria 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.

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 11 di 10
--	---	---

Il conseguimento della certificazione per **CE.S.I.T. Ingegneria 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 LARIOELETTRA 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 **CE.S.I.T. Ingegneria 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* - 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 la Direzione di Organizzazione 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.

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 12 di 10
--	--	--

Organizzazione 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:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 13 di 10
---	--	---

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da **CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l.** riguardano la redazione di un piano strategico che tratti dei temi previsti dalla prassi:

Selezione ed assunzione (recruitment)

La **CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l.** adotta un approccio inclusivo e trasparente nel processo di **selezione e assunzione**, riconoscendone il valore strategico per promuovere l'equità di genere e arricchire l'organizzazione con competenze diversificate. Le procedure di selezione sono basate su **criteri oggettivi e meritocratici**, definiti in modo da garantire l'accesso equo a tutte le persone indipendentemente dal genere. I profili ricercati vengono descritti in maniera neutra evitando stereotipi o riferimenti potenzialmente discriminatori e vengono pubblicati attraverso canali accessibili a un pubblico ampio, incluse piattaforme rivolte alla valorizzazione del lavoro femminile nel settore tecnico e industriale. Durante le fasi di colloquio, i responsabili della selezione applicano una comparazione imparziale dei candidati e sono sensibilizzati sui temi del linguaggio inclusivo e dei bias inconsci. L'organizzazione incoraggia attivamente la candidatura femminile. L'inserimento in azienda è supportato da un **percorso di onboarding** che presenta i valori aziendali, tra cui l'inclusione e il rispetto delle pari opportunità e garantisce alle nuove risorse un accompagnamento graduale in ambienti di lavoro collaborativi.

Gestione della carriera

CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l. promuove una **gestione della carriera basata su competenze, merito e pari opportunità**, garantendo percorsi di sviluppo professionale aperti a tutte le risorse, con particolare attenzione alla valorizzazione del potenziale femminile. Anche in un contesto tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza maschile, l'azienda riconosce il valore strategico della **diversità di genere nei ruoli di responsabilità** e si impegna a favorire l'accesso delle donne a posizioni di coordinamento nei cantieri, negli uffici tecnici e nei ruoli gestionali. I processi di **valutazione delle performance** sono strutturati secondo criteri trasparenti e condivisi, che consentono di identificare il talento e di orientare le risorse verso percorsi coerenti con le loro attitudini e aspirazioni, indipendentemente dal genere. Le lavoratrici sono coinvolte in **progetti sfidanti**, percorsi di crescita individuali e iniziative di

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 14 di 10
--	--	---

miglioramento continuo, con l'obiettivo di rafforzare la loro presenza nei percorsi di carriera tecnica, operativa e dirigenziale. La Direzione supporta lo sviluppo della leadership femminile attraverso l'assegnazione progressiva di responsabilità, il mentoring interno, la partecipazione a corsi di aggiornamento specifici e l'accompagnamento nei passaggi di ruolo.

Equità salariale

CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l. riconosce l'equità retributiva come principio fondamentale di giustizia e trasparenza all'interno dell'organizzazione e si impegna a garantire **parità salariale tra donne e uomini a parità di ruolo, competenze e responsabilità**. La struttura retributiva è definita secondo criteri oggettivi, con griglie salariali chiare e ruoli classificati in base a parametri tecnico-funzionali verificabili. La Direzione, in linea con i principi della UNI/PdR 125:2022, effettua un'**analisi periodica delle retribuzioni per genere** al fine di individuare eventuali scostamenti ingiustificati e adottare azioni correttive mirate. I processi di definizione degli stipendi in fase di assunzione, promozione o variazione contrattuale sono monitorati per garantire uniformità e coerenza rispetto al livello professionale, alle competenze possedute e all'esperienza maturata, senza discriminazioni di genere. L'impegno aziendale si concretizza anche nella **comunicazione interna della politica di equità salariale**, nella trasparenza dei criteri adottati e nella disponibilità ad ascoltare eventuali segnalazioni o suggerimenti migliorativi da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Genitorialità, cura

CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l. considera la tutela della genitorialità e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata un **elemento essenziale del benessere organizzativo** e un pilastro per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sostenibile. Anche in un settore come l'edilizia/industria, storicamente caratterizzato da rigidità operative, l'azienda ha avviato un percorso concreto per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori strumenti che facilitino la gestione del doppio ruolo professionale e familiare. La Direzione favorisce l'accesso a **permessi, congedi parentali, flessibilità oraria e part-time**, promuovendone l'utilizzo senza distinzione di genere e contribuendo così a superare stereotipi e carichi sbilanciati di cura. Le richieste di fruizione di congedi e misure di flessibilità vengono gestite con riservatezza, rispetto e spirito collaborativo, anche nei contesti di cantiere. Sono state inoltre introdotte **misure integrative rispetto al minimo previsto dal contratto collettivo**, come la possibilità di pianificare i turni e le trasferte in funzione di esigenze familiari,

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 15 di 10
---	--	---

favorendo il rientro graduale dopo periodi di assenza per maternità o paternità. Il clima aziendale promuove una cultura che **non penalizza la genitorialità** e riconosce il valore delle responsabilità familiari nella vita delle persone, valorizzando i percorsi professionali anche durante o dopo tali esperienze.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l. riconosce che un autentico **equilibrio tra vita professionale e personale** non è solo un valore, ma una leva concreta di benessere organizzativo, qualità del lavoro e attrattività sul mercato. In Italia, dove il work-life balance è considerato fondamentale dall'59 % dei lavoratori, in particolare dalle donne (64 %), l'azienda ha adottato misure concrete per favorire questo equilibrio anche in un contesto tradizionalmente rigido come quello edilizio/industria. L'azienda si impegna nell'adozione di forme di flessibilità oraria, nell'introduzione di modalità di lavoro agile per ruoli compatibili (es. ufficio tecnico, amministrazione), in linea con la normativa italiana sul lavoro agile, attivazione di politiche volontarie di diritto alla disconnessione per garantire il rispetto dei tempi di riposo, in coerenza con le indicazioni normative recenti. Queste iniziative contribuiscono a ridurre l'assenteismo e migliorare la motivazione permettendo all'azienda di mantenere i propri dipendenti nel tempo.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

CE.S.I.T. Ingegneria S.r.l. promuove un ambiente di lavoro fondato sul **rispetto, la dignità e la sicurezza delle persone**, rigettando ogni forma di molestia, abuso o comportamento discriminatorio, sia esso fisico, verbale o digitale. La Direzione ha adottato un **approccio proattivo e preventivo**, fondato su un sistema strutturato di tutela, ascolto e formazione, finalizzato a **prevenire situazioni di disagio o abuso** prima che possano verificarsi. L'organizzazione ha formalizzato un **Codice Etico e di Condotta** che include esplicitamente il divieto di comportamenti molesti o offensivi, e ne garantisce l'applicazione in tutti i contesti lavorativi. È attivo un **canale riservato per le segnalazioni**, facilmente accessibile anche al personale non amministrativo, e la Direzione garantisce **l'anonimato, la tutela della riservatezza e la protezione da ritorsioni** per chi segnala eventuali comportamenti non conformi. Le segnalazioni vengono gestite con procedure codificate e tempi certi di risposta. L'organizzazione promuove inoltre momenti formativi e informativi dedicati a **riconoscere e**

 Cesit Ingegneria www.cesit.net	DOCUMENTO DI SISTEMA POLITICA AZIENDALE	DOC. 05.02 rev. 01 del 16/01/2025 pag. 16 di 10
--	--	---

prevenire i comportamenti molesti, favorire una cultura del rispetto reciproco, della comunicazione costruttiva e della gestione dei conflitti ed informare su diritti, strumenti e contatti utili in caso di bisogno.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, 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.

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.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente rilevato attraverso il monitoraggio della Soddisfazione del Cliente (Customer Satisfaction), l'analisi dei reclami, il monitoraggio dell'andamento dei processi. Gli obiettivi sopra menzionati sono stati sviluppati e definiti in termini misurabili nel DOC. 06.04 "Obiettivi Aziendali".

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente rilevato attraverso il monitoraggio dell'andamento dei processi e del riesame della direzione.

Documento emesso il 16/01/2025

La Direzione