

 Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.	Politica in materia di Parità di Genere e Diversità e Inclusione		Predisposto da RSGI	Responsabile DIR
	File: MpoliticaD&I.doc	R0 del 30.04.2025		

CLF SpA riconosce che la parità di genere e l'inclusione sociale sono pilastri fondamentali per il benessere organizzativo, il miglioramento della qualità del lavoro e il raggiungimento di risultati di business sostenibili. In questo contesto, CLF SpA si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo, dove le differenze individuali vengano valorizzate e tutti i dipendenti possano conciliare al meglio la loro vita professionale e personale. In linea con la UNI PDR 125:2022 e la ISO 30415:2021, CLF SpA intende promuovere politiche e azioni che favoriscano la parità di genere e la diversità in ogni ambito della sua organizzazione.

Obiettivi della Politica

1. **Promuovere l'inclusività:** Creare un ambiente di lavoro che promuova l'inclusione e il rispetto reciproco;
2. **Promuovere la Parità di Genere:** Garantire pari opportunità in ogni ambito lavorativo, con particolare attenzione alla valorizzazione del contributo delle donne, quale genere meno rappresentato, in tutti i ruoli aziendali;
3. **Rispetto e Valorizzazione delle diversità:** Riconoscere, rispettare e valorizzare la diversità delle persone che compongono la nostra forza lavoro, favorendo una cultura di inclusività che rifletta i valori di equità e giustizia;
4. **Promuovere la crescita professionale:** Garantire che tutti i dipendenti abbiano accesso a opportunità di sviluppo professionale, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali;
5. **Favorire la Conciliazione Vita-Lavoro:** Implementare politiche che favoriscano la conciliazione tra le responsabilità lavorative e familiari, per garantire che i dipendenti possano equilibrarsi tra il loro ruolo di lavoratore e quello di genitore o prestatori di assistenza;
6. **Miglioramento Continuo:** Revisionare periodicamente le politiche aziendali per migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, valutando richieste ed esigenze espresse dal personale, con un focus specifico sulla parità di genere e la diversità.

Principi Fondamentali

1. Conciliazione Vita-Lavoro

CLF SpA riconosce l'importanza di favorire un equilibrio tra il lavoro e la vita privata, per tutti i dipendenti, con particolare attenzione a madri, padri e prestatori di assistenza. In particolare, CLF SpA si impegna a:

- **Riconoscere il part-time per le madri lavoratrici** fino al completamento della scuola primaria, per agevolare il ritorno al lavoro in un periodo critico per la cura dei figli.
- **Integrazione al 100% della retribuzione durante il periodo di maternità obbligatoria**, per garantire sicurezza economica alle madri lavoratrici durante l'assenza;
- **Riconoscere l'aspettativa non retribuita oltre i termini previsti dal CCNL**, con tutela del posto di lavoro in situazioni di necessità personali o familiari, per consentire ai dipendenti di occuparsi dei propri familiari senza rischiare la perdita del posto di lavoro;
- **Dislocare il personale presso cantieri vicini alla residenza** in caso di necessità legate alla cura di familiari anziani, disabili o malati, al fine di ridurre il carico logistico e favorire la vicinanza ai propri cari.

2. Valorizzazione dei Diritti di Maternità e Paternità

CLF SpA garantisce il rispetto dei diritti di maternità e paternità previsti dalla legislazione italiana e si impegna a:

- **Mantenere il posto di lavoro** alle medesime condizioni di inquadramento in possesso all'inizio del periodo di maternità/paternità;
- **Mantenere i benefit aziendali** (assicurazione sanitaria, buoni pasto, ecc.) durante il periodo di maternità/paternità e garantirne la conferma al rientro in azienda;

 Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.	Politica in materia di Parità di Genere e Diversità e Inclusione		Predisposto da RSGI	Responsabile DIR
	File: MpoliticaD&I.doc	R0 del 30.04.2025		

- **Continuità nei flussi di comunicazione** con i dipendenti in maternità/paternità per mantenere viva la connessione con il team di lavoro e la “percezione di sé” e del proprio ruolo all'interno dell'azienda;
- **Offrire la partecipazione volontaria** a percorsi formativi e di aggiornamento durante la maternità/paternità, per evitare che i dipendenti perdano competenze professionali a causa dell'assenza;
- **Assicurare una ripresa agevolata** al termine del periodo di maternità/paternità, con sessioni di aggiornamento sulle modifiche aziendali, procedure e tecnologie introdotte durante l'assenza.

3. Parità di Genere, Diversità e Crescita Professionale

CLF SpA si impegna a garantire che non ci siano **barriere di genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, religione o altre caratteristiche personali** in nessun processo aziendale, in particolare in:

- **Processi di crescita professionale:** Assicurando che non vi siano discriminazioni nella selezione, formazione, e valutazione per avanzamenti di carriera in qualsiasi settore e livello aziendale;
- **Percorsi di formazione manageriale:** Garantendo che tutte le risorse, indipendentemente dalle proprie caratteristiche, abbiano accesso a percorsi di formazione finalizzati alla creazione di know-how e alla preparazione per ruoli che prevedano l'assunzione di specifiche responsabilità;
- **Mobilità interna e successione:** Garantendo pari opportunità di mobilità interna e successione a posizioni manageriali, assicurando che la scelta dei candidati non sia influenzata da specifiche caratteristiche personali;
- **Selezione di candidate di genere femminile:** Garantendo che, in caso di ricerca di personale per ruoli dirigenziali o manageriali, vengano adeguatamente valutate le candidate di genere femminile, quale genere meno rappresentato in azienda, sia per assunzioni che per successioni interne.

4. Rappresentanza Femminile nelle Posizioni di Leadership

CLF SpA si impegna a:

- **Aumentare la rappresentanza femminile** nelle aree aziendali dove le donne sono meno rappresentate;
- **Incrementare la presenza di donne** fra i responsabili di funzione, per promuovere una leadership equilibrata e inclusiva che rifletta la diversità del team aziendale.

Impegni Aziendali

CLF SpA si impegna a monitorare costantemente il progresso e l'efficacia delle politiche aziendali attraverso:

1. **Analisi delle richieste dei dipendenti:** Ogni richiesta o segnalazione relativa alla conciliazione vita-lavoro o alle politiche di parità di genere sarà attentamente esaminata e, ove possibile, soddisfatta con soluzioni adeguate;
2. **Pari opportunità:** Offriamo pari opportunità a tutti i dipendenti e candidati, senza discriminazioni basate su caratteristiche personali, culturali o sociali. Ogni decisione, che si tratti di assunzioni, promozioni, formazione o sviluppo professionale, è presa sulla base del merito e delle competenze;
3. **Accessibilità:** L'azienda promuove un ambiente di lavoro che è fisicamente e digitalmente accessibile a tutti, prestando particolare attenzione ai bisogni delle persone con disabilità e assicurando che nessun dipendente o candidato venga escluso o svantaggiato;
4. **Monitoraggio delle politiche di inclusione e parità di genere:** L'azienda monitorerà costantemente e terrà aggiornate le politiche di parità e inclusione, per garantire il rispetto degli obiettivi prefissati e migliorare continuamente le condizioni di lavoro;

 Costruzioni Linee Ferroviarie s.p.a.	Politica in materia di Parità di Genere e Diversità e Inclusione		Predisposto da	Responsabile
	File: MpoliticaD&I.doc	R0 del 30.04.2025	RSGI	DIR

5. **Formazione e sensibilizzazione:** Proseguire con attività di formazione per tutti i livelli aziendali su tematiche di parità di genere, diversità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, per sensibilizzare costantemente il personale su questi temi;
6. **Feedback e comunicazione continua:** Incentivare una cultura di comunicazione aperta, in modo che tutti i dipendenti possano esprimere feedback, suggerimenti o preoccupazioni relative alle tematiche oggetto del presente documento. Fornire canali di comunicazione sicuri per affrontare problematiche relative a discriminazione o molestie

Bologna, 30.04.2025

Funzione	Nome e Cognome	Firma
Amministratore Delegato	Enrico Peola	