POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

1. CAMS: la nostra identità

Nata nel 2001 dall'acquisizione del marchio TEM, produttore di impianti di frantumazione dal 1964, CAMS S.r.l. eredita oltre 60 anni di know-how e si specializza nello sviluppo e nella produzione di soluzioni innovative per il settore del riciclaggio di inerti, asfalto, macerie e altri materiali.

Con sede a Castel San Pietro Terme (BO), oggi CAMS conta oltre 600 impianti installati in Italia e circa 200 nel mondo, grazie a un network internazionale di collaboratori e distributori di fiducia.

La Direzione ha adottato un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale, quale strumento per rispondere alle esigenze delle proprie parti interessate e per garantire il rispetto dei diritti fondamentali delle persone che lavorano in azienda.

"Affrontiamo ogni giorno nuove sfide per offrire soluzioni di valore ai nostri clienti e contribuire alla salvaguardia dell'ambiente."

Coerentemente con questi valori, e con l'impegno già assunto attraverso il Sistema di Responsabilità sociale adottato di non attuare né sostenere alcuna forma di discriminazione e di tutelare la dignità e l'integrità fisica e morale di ogni lavoratore, CAMS S.r.l. ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale ulteriore passo del proprio percorso di attenzione verso i Lavoratori e le Lavoratrici dell'Azienda.

2. Il percorso verso la parità di genere

L'adozione del SGPG consente a CAMS di rafforzare, con un modello gestionale strutturato e misurabile, un impegno già presente nella cultura aziendale: garantire pari opportunità di accesso al lavoro, di crescita professionale e di valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere.

Il conseguimento della conformità alla UNI/PdR 125:2022 rappresenta per CAMS un punto di partenza e non un traguardo: l'azienda intende consolidare nel tempo un percorso di miglioramento continuo delle proprie politiche di parità di genere, con benefici concreti per il benessere delle persone, per il clima aziendale e per la capacità di attrarre e trattenere i talenti, in un settore - quello industriale e metalmeccanico - in cui la presenza femminile, in particolare nei ruoli tecnici e produttivi, è storicamente sotto-rappresentata a livello nazionale.

3. I principi ispiratori

La Politica per la Parità di Genere di CAMS si fonda sui medesimi principi che guidano il Sistema di Gestione Integrato e il Codice Etico per la Responsabilità sociale già adottati dall'azienda:

- rispetto dei diritti umani e della dignità di ogni persona;
- imparzialità, inclusività e non discriminazione, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, etnia, cultura, religione, condizioni fisiche, economiche o sociali;
- correttezza, trasparenza e merito in tutti i processi aziendali;

- valorizzazione e sviluppo delle competenze delle persone;
- tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per tutto il personale;
- integrazione tra vita lavorativa e vita personale;
- partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze;
- contrasto a ogni forma di violenza, molestia e discriminazione di genere.

4. L'impegno della Direzione

Per il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di CAMS S.r.l. si impegna a:

- adottare e mantenere nel tempo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, integrato nel più ampio Sistema di Gestione aziendale;
- prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità delle persone, indipendentemente dal ruolo e dal livello di responsabilità ricoperto;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione del personale, alla formazione, alle politiche retributive, alla valutazione delle performance, fino alla selezione di fornitori e collaboratori esterni;
- sostenere il benessere psicofisico e il welfare familiare delle persone, favorendo la conciliazione tra vita professionale e vita personale;
- promuovere iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, a tutti i livelli aziendali;
- assegnare risorse, responsabilità e autorità adeguate al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento nel tempo degli obiettivi di parità di genere;
- comunicare in modo trasparente, anche attraverso il sito web aziendale e i materiali di comunicazione, la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità.

5. Le aree del Piano Strategico per la Parità di Genere

In coerenza con le Aree Tematiche definite dalla UNI/PdR 125:2022, la Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, traduce i principi della presente Politica in un Piano Strategico con obiettivi, azioni e indicatori di prestazione (KPI) specifici per ciascuna delle seguenti aree.

AREA (UNI/PdR 125:2022)	FOCUS PER CAMS
1. Cultura e strategia	Diffusione della cultura dell'inclusione a tutti i livelli, dagli uffici all'officina di produzione.
2. Governance	Comitato Guida, presidi organizzativi, canali di ascolto e di segnalazione.
3. Processi HR	Selezione, assunzione, formazione e gestione della carriera neutrali rispetto al genere.
4. Opportunità di crescita	Accesso paritario ai percorsi di crescita, anche nei ruoli tecnici e produttivi.
5. Equità remunerativa	Trasparenza e non discriminazione nelle politiche retributive e di welfare.
6. Genitorialità e conciliazione	Supporto concreto alla genitorialità e flessibilità organizzativa.

5.1 Cultura e strategia

- Diffondere a tutti i livelli aziendali - uffici tecnici e commerciali, produzione, officina, assistenza - una cultura organizzativa fondata sul rispetto delle diversità e sulla parità di genere;
- integrare i temi della parità di genere nei percorsi di formazione generale e specifica già previsti dal piano formativo aziendale, includendo moduli dedicati al contrasto agli stereotipi e ai pregiudizi inconsci (bias);
- rilevare periodicamente, tramite indagini di clima, la percezione del personale sui temi di inclusione e parità.

5.2 Governance

- Istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere, con il compito di promuovere, coordinare e monitorare l'attuazione della presente Politica e del relativo Piano Strategico;
- designare un Responsabile della Parità di Genere quale referente per il monitoraggio degli indicatori e la gestione delle segnalazioni;
- garantire, ove possibile in relazione alle dimensioni e all'assetto societario di CAMS, un'attenzione al riequilibrio di genere negli organi di indirizzo e controllo dell'azienda.

5.3 Processi HR: selezione, assunzione e gestione della carriera

- Predisporre e mantenere aggiornata una procedura di selezione e assunzione che definisca regole esplicite per prevenire la disparità di genere e contrastare i *bias* inconsci, anche nei profili tecnici e di produzione;
- redigere annunci e descrizioni delle mansioni (compresi i ruoli di officina, saldatura, montaggio) in modo neutro rispetto al genere, rivolgendo il processo di ricerca esplicitamente sia a uomini che a donne;
- non ammettere, nel corso dei colloqui, domande relative a stato civile, gravidanza o responsabilità di cura;
- garantire processi di sviluppo professionale e promozione basati esclusivamente su competenze, capacità e risultati;
- monitorare periodicamente la distribuzione di genere nelle diverse funzioni e nei livelli di responsabilità, individuando eventuali azioni correttive;
- rendere disponibili, nei limiti di legge, i dati relativi ad assunzioni, formazione, promozioni e retribuzione, disaggregati per genere.

5.4 Opportunità di crescita e inclusione

- Rendere accessibili a tutto il personale, indipendentemente dal genere, le opportunità di formazione tecnica e di crescita professionale, comprese le abilitazioni specifiche (es. saldatura, conduzione di carroponte e carrelli elevatori);
- valutare l'adeguatezza di ambienti, attrezzature e dispositivi di protezione individuale (DPI) rispetto alla diversità fisica delle persone, in coordinamento con il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza (UNI ISO 45001);
- promuovere la visibilità di modelli e percorsi professionali femminili all'interno dell'azienda e del settore metalmeccanico.

5.5 Equità remunerativa

- Assicurare politiche retributive trasparenti, eque e non discriminatorie in ragione del genere, in coerenza con i CCNL applicati;
- attuare un controllo periodico della corretta applicazione delle politiche retributive, con riferimento a stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare;

- informare periodicamente il personale sui criteri di determinazione di retribuzioni, benefit e welfare aziendale.

5.6 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Garantire la piena applicazione della normativa su congedi di maternità e paternità, favorendone la fruizione anche da parte del personale maschile;
- predisporre percorsi di informazione e supporto al rientro dal congedo parentale, tutelando la posizione professionale, retributiva e di carriera delle persone che ne usufruiscono;
- valutare, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive, forme di flessibilità oraria e organizzativa a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, in particolare per il personale con responsabilità di cura.

5.7 Prevenzione di molestie, violenza e discriminazione

- Adottare un approccio di "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di violenza, molestia - fisica, verbale o digitale - o discriminazione nei confronti del personale;
- mantenere attivo e portare a conoscenza di tutti i lavoratori il canale di segnalazione riservato già disponibile in azienda (piattaforma *whistleblowing*), garantendo riservatezza e protezione da ritorsioni per chi segnala in buona fede;
- prevedere formazione periodica, a tutti i livelli, sul contrasto agli stereotipi di genere e a ogni forma di molestia, incluse le molestie sessuali;
- integrare nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) la valutazione specifica del rischio di violenza e molestia sui luoghi di lavoro, in coerenza con il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza.

6. Governance: il Comitato Guida

La Direzione nomina un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della presente Politica, composto - in relazione alle dimensioni di CAMS - almeno dalle seguenti figure:

RUOLO NEL COMITATO GUIDA	RESPONSABILITÀ
Presidente / Legale Rappresentante	Definisce la Politica, assegna budget, responsabilità e autorità, presiede il Riesame della Direzione anche sui temi di parità di genere.
RAP - Resp. Amministrazione, Finanza, Controllo di Gestione e Personale	Coordina l'attuazione del Piano Strategico, i processi HR (selezione, carriera, retribuzione) e la raccolta dei dati disaggregati per genere.
Resp. Sistemi Gestione Integrati Ambiente, Sicurezza, Etica / Parità di Genere	Coordina il Comitato Guida, monitora i KPI, propone azioni correttive e cura la revisione periodica della Politica.
• **UPP – Ufficio Paghe e Personale** • **Ufficio Gestione Integrati Ambiente, Sicurezza, Etica / Parità di Genere**	Integrano i temi di parità di genere nel Sistema di Gestione Integrato ed effettuano il monitoraggio degli indicatori.
Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale	Partecipa alla consultazione dei lavoratori sui temi di parità, benessere e sicurezza, in coerenza con la prassi già adottata nel SGI.

Il Comitato Guida redige il Piano Strategico, individuando per ciascuna area tematica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati nel tempo, con relative responsabilità di attuazione e frequenza di monitoraggio dei KPI, come previsto dalla UNI/PdR 125:2022.

7. Pianificazione, monitoraggio e miglioramento continuo

L'attuazione della presente Politica è supportata da un Piano Strategico che individua, per ciascuna area tematica, i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi di parità di genere, gli obiettivi, le azioni per colmare eventuali divari e gli indicatori di prestazione (KPI) da monitorare, con relativa frequenza e responsabilità.

Il monitoraggio degli indicatori e l'efficacia delle azioni pianificate sono verificati periodicamente dal Comitato Guida e sono oggetto di rendicontazione nell'ambito del Riesame della Direzione, già previsto dal Sistema di Gestione Integrato aziendale, unitamente agli audit interni sui temi di qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale.

Eventuali non conformità rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 sono gestite secondo le medesime modalità già in uso per il Sistema di Gestione Integrato, con individuazione delle cause, definizione di azioni correttive e verifica della loro efficacia.

8. Comunicazione e diffusione della Politica

La presente Politica è comunicata e diffusa a tutto il personale CAMS attraverso la formazione, riunioni informative, bacheche aziendali e ogni altro strumento idoneo a garantire il coinvolgimento di tutta l'organizzazione, in continuità con le modalità già adottate per la Politica del Sistema di Gestione Integrato.

La Politica è inoltre resa disponibile sul sito aziendale ed è comunicata alle parti interessate esterne - clienti, fornitori, distributori e collaboratori - affinché la volontà di CAMS di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile sia parte riconoscibile della propria identità aziendale, anche nelle attività di comunicazione e marketing.

9. Revisione periodica

La presente Politica è riesaminata e confermata o aggiornata con cadenza almeno annuale, in occasione del Riesame della Direzione, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti organizzativi e dei risultati del monitoraggio dei KPI, in coerenza con i principi del miglioramento continuo già applicati al Sistema di Gestione Integrato CAMS.

Castel San Pietro Terme, 01/09/2026

Il Presidente

Ing. Marco Trentini