



POLITICA SULLA DIVERSITA' INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE

La Compagnia Portuale di Livorno ("CPL") è una cooperativa che opera nel settore delle operazioni e servizi portuali e affonda le proprie radici nel tessuto economico, sociale e culturale della città di Livorno. Da sempre l'impegno della CPL è rivolto allo sviluppo ed alla ricerca di una maggiore competitività del Porto, nell'ottica di una costante apertura verso i mercati nazionali e internazionali. La missione della CPL consiste nel fornire servizi di qualità ai clienti attraverso l'implementazione di nuove tecnologie, la professionalità dei nostri lavoratori e una solida struttura organizzativa che, negli ultimi anni, ha saputo gestire e governare i profondi cambiamenti intervenuti nel settore portuale.

CPL crede fortemente nel valore delle risorse umane, quale fattore essenziale per raggiungere la massima qualità dei suoi servizi. I lavoratori e le lavoratrici costituiscono il vero patrimonio inestimabile di esperienza, passione e competenza. Per questo, ci sforziamo al massimo per creare un luogo di lavoro in cui tutti siano orgogliosi di lavorare e per offrire a tutti, indistintamente, preziose opportunità di crescita professionale, oltre che un ambiente stimolante e gratificante.

Da sempre CPL ripudia tutte le forme di discriminazione, a partire dal processo di assunzione, per poi proseguire nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, alle promozioni e così via, garantendo libertà di espressione e lavorando costantemente per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci generalmente radicati nelle persone (*unconscious bias*).

Crediamo fortemente nel fatto che i valori della **diversità e dell'inclusione**, ivi inclusa la **parità di trattamento tra uomini e donne**, siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro eterogeneo ed equo, nel quale il talento di ogni persona possa svilupparsi al meglio.

In quest'ottica, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e un linguaggio che sappiano garantire un ambiente inclusivo, aperto alle espressioni di tutti e alla valorizzazione delle diversità e **ripudiamo ogni discriminazione**, in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e facciamo il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.

Attraverso uno sforzo comune di tutte le risorse aziendali, infatti, vogliamo fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. L'obiettivo è sviluppare e mantenere viva una cultura di valori condivisa e diffondere una politica della "porta aperta" favorendo il dialogo e il confronto con tutte le risorse, nell'ottica di poter assumere decisioni che tengano conto delle opinioni e dei suggerimenti di tutti, oltre che delle esigenze delle categorie più fragili.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di CPL, ai i suoi soci e socie, dipendenti, collaboratori e collaboratrici, fornitori e clienti con l'obiettivo di porsi, a livello di responsabilità sociale, come un modello da proporre alle nuove generazioni, ai partners e a tutto l'ambiente aziendale.

Riconoscendoci come parte di un sistema socioeconomico più ampio, siamo convinti che solo un impegno condiviso possa portare a un vero progresso. A tal fine, diffondiamo la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, comunicando in modo trasparente, internamente ed esternamente, la nostra volontà di valorizzare le diversità e perseguire la parità di genere, mediante il rafforzamento del genere femminile.

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

CPL si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure aziendali, basandoli sulla centralità e dignità della persona. Tali nuovi standard sono informati al riconoscimento delle diversità, al governare efficacemente, all'agire in modo responsabile di pari passo con una comunicazione inclusiva, perseguendo il più elevato obiettivo di sostegno e difesa della D&I (Diversità ed Inclusione).

In questo quadro, CPL lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Specifica menzione è fatta per gli obiettivi 5 (Parità di genere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).



A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.



SELEZIONE ED ASSUNZIONE

Nelle diverse fasi della procedura di selezione e assunzione, tutti i candidati sono valutati e successivamente inquadrati contrattualmente esclusivamente in base alle loro esperienze, capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere. Un processo imparziale, ovvero privo di pregiudizi sistemici, è garantito: l'unica linea guida è il criterio meritocratico e la posizione organizzativa che verrà ricoperta dal candidato.

Assicuriamo alle persone coinvolte nei processi di assunzione un'adeguata formazione sull'inclusione e sui *bias* cognitivi, anche con riferimento alle differenze di genere, che possono impattare negativamente i processi di selezione. Al fine di disciplinare correttamente tutte le fasi della procedura, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte, che vengono formate adeguatamente sulla parità di genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

CPL assicura pari opportunità di crescita e sviluppo professionale ai suoi lavoratori e lavoratrici a prescindere dal genere, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Di conseguenza, la Società promuove politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di selezione per poi proseguire nei processi HR di inserimento, formazione, partecipazione e avanzamenti di carriera. Il principio di equità all'interno dei propri processi e pratiche è perseguito, garantendo imparzialità e il riconoscimento delle esigenze individuali.

EQUITÀ SALARIALE

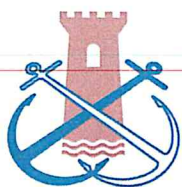
CPL sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivano il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al 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. Pertanto, i dipendenti sono pagati sulla base di una parità retributiva per un lavoro di pari valore, eventuali anomalie e disparità remunerative legate alla dimensione della diversità sono affrontate.

GENITORIALITÀ

Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ad ogni lavoratore e lavoratrice senza porre alcun ostacolo alla genitorialità ma 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. In particolare, riconoscendo l'importanza di una giusta ripartizione del lavoro di cura e casalingo nell'ambito familiare, sostenendo il congedo di paternità affinché i potenziali beneficiari possano usufruirne.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Ci impegniamo a garantire che il personale di ogni ordine e grado abbia la possibilità di equilibrare le proprie responsabilità lavorative e familiari, attraverso un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore



e della lavoratrice derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. In un'ottica di attenta pianificazione della forza lavoro e di valorizzazione della stessa, le misure di bilanciamento tra vita privata e lavoro sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla violenza di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della società.

IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività, che mettano a rischio il perseguimento della parità di genere.

Sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione.

A garanzia della concreta attuazione dei principi e delle regole delle Politiche D&I e della parità di genere è stato costituito un Comitato Guida ai fini della efficace adozione e applicazione della politica per la parità di genere.

La presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con le Società, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Livorno, 24 aprile 2024

Il Legale Rappresentante