



Pizzikotto

SMASHIE shi-

WIENER **HAUS**

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Versione	Data	Commento
1.0	24 ottobre 2024	



MISSION E VISIONE STRATEGICA

Cigierre - Compagnia Generale Ristorazione S.p.A. (d'ora in avanti anche solo "CIGIERRE") operativa dal 1995 nel settore della ristorazione servita (in forma diretta e in franchising), si contraddistingue per lo sviluppo e la gestione di ristoranti tematici multietnici sotto i marchi Old Wild West, America graffiti, Wiener Haus, Shi's e Smashie, con la controllata KUORE S.p.A., Pizzikotto, caratterizzati da un connubio di format dall'immagine fortemente riconoscibile, ambientazioni dalla grande personalità per catturare l'attenzione del pubblico, qualità dell'offerta dei servizi offerti, dove l'Azienda lavora costantemente per mantenere standard di qualità ai massimi livelli.

Con la nascita di Old Wild West nel 2002, CIGIERRE introduce – tra le prime aziende in Italia - un nuovo concetto di ristorazione, il casual dining, che coniuga gusto e divertimento. Old Wild West è infatti la prima catena nazionale di Burger & Steak House in stile western, un'ambientazione caratteristica ideale per pranzi e cene in compagnia. Inizialmente collocato vicino ai cinema multisala, per proporre un servizio migliore rispetto a quello dei tradizionali fast food, si è guadagnato nel tempo gli spazi all'interno dei food court dei centri commerciali, lungo le strade ad alta percorrenza, così come nelle grandi città.

Negli anni successivi, CIGIERRE ha ampliato la propria offerta adeguandosi alle evoluzioni delle abitudini di consumo e ai trend del mercato. Sono nati così Wiener Haus, la birreria con cucina che propone piatti semplici ma dai sapori intensi e una scelta di birre di prima qualità, Shi's, marchio di cucina urban japanese, Pizzikotto, la catena emiliana di pizzerie, America Graffiti ristorante in pieno stile "Diner" americano e, nel corso del 2023, Smashie, primo format *fast casual* in stile americano.

Oltre alla capillare presenza in Italia, CIGIERRE ha avviato i suoi ristoranti in Francia e Svizzera per un totale di oltre 370 punti vendita.



La Popolazione Aziendale è prevalentemente multietnica, poiché CIGIERRE fa dell'integrazione sociale un proprio imprescindibile principio guida, valorizzando altresì le peculiarità di ciascun territorio in cui opera in attuazione di una politica di *recruitment* inclusiva.

La Mission di CIGIERRE consiste nel fornire alla clientela una combinazione equilibrata di prodotti, servizi ed esperienze emozionali. Questo approccio permette di offrire con successo format sempre più innovativi e di alta qualità, in grado di soddisfare le esigenze di un target sempre più ampio di clientela.

La MISSION di CIGIERRE consiste anche nel garantire una qualità elevata del servizio, attraverso personale qualificato, attento alle esigenze della clientela formato anche sui temi dell'inclusione e sull'utilizzo di un linguaggio di genere corretto, poiché CIGIERRE è fermamente convinta che l'impegno a garantire un ambiente inclusivo aggiunga valore ai servizi offerti e dunque alle *performance* dei singoli ristoranti.

Tali obiettivi vengono perseguiti dalla Società attraverso il Centro di Formazione d'Eccellenza del Gruppo CIGIERRE, denominato CIGIERRE ACADEMY, un vero e proprio polo didattico formativo innovativo che offre a tutta la Popolazione aziendale e ai Franchisee Partners una vasta gamma di corsi e percorsi di approfondimento: il Percorso di Alta Formazione manageriale; la creazione di spazi di dialogo e incontro con gli Sponsor per condividere momenti di formazione e conoscenza; la piattaforma di formazione digitale interattiva che raccoglie tutti i contenuti formativi per poter sempre accedere ai corsi specialistici, manuali, e-learning, news e approfondimenti, ivi compreso il linguaggio di genere e i temi dell'inclusione.

L'offerta formativa di Academy propone contenuti specifici per rafforzare le competenze e affrontare le sfide di un mercato sempre più in evoluzione. Passione, Innovazione, Responsabilità e Sostenibilità sono i valori che guidano CIGIERRE nella definizione di programmi e di corsi di potenziamento della persona nei suoi risultati individuali e nella relazione con gli altri.



La MISSION di CIGIERRE consiste, altresì, nel perseguire la prevenzione contro qualunque violenza di genere e lo stalking, dando il proprio contributo per promuovere un mondo sicuro e rispettoso per tutti.

Infatti, CIGIERRE è consapevole che i propri Ristoranti possono costituire un importante strumento di primo aiuto per chi si trova in difficoltà, in virtù della capillare presenza sul territorio e degli orari estesi di apertura, rappresentando pertanto non solo un luogo di ritrovo conviviale, bensì anche un valido rifugio per chi dovesse trovarsi in difficoltà.

In tal senso, CIGIERRE nel luglio 2024 ha avviato un progetto specifico che prevede il coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale, e che consiste nella predisposizione dei seguenti agili strumenti:

i) un corso di formazione e-learning sulla piattaforma Academy Go Digital per istruire il tutto il Personale su come intervenire in caso di necessità e come riconoscere qualcuno che sta richiedendo aiuto attraverso il **gesto antiviolenza**, il segnale di aiuto per le persone in pericolo:



ii) distribuzione presso i Ristoranti di alcuni adesivi da apporre direttamente nella zona toilette clienti (antibagno o vicinanze lavandini) con il numero 1522, così da sensibilizzare i clienti su questa importante iniziativa.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In questo contesto, con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CIGIERRE 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.

Il conseguimento della certificazione per CIGIERRE 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 CIGIERRE 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 CIGIERRE 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 CIGIERRE 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.

CIGIERRE 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 di tutto il personale attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time*) 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 che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ A garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.



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

L'attenzione di CIGIERRE nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

A ciascuna di tali Aree CIGIERRE ha associato dei processi verificati e verificabili ciascuna delle aree sopra indicate che esprimono i principi a cui l'organizzazione si ispira, nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici



e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati.

Nello specifico, gli impegni assunti da CIGIERRE sono sintetizzati come segue:

Selezione ed assunzione (recruitment)

CIGIERRE adotta una politica di selezione fondata sui principi di uguaglianza e pari opportunità bandendo ogni forma di favoritismo. Il processo di reclutamento è attuato attraverso molteplici canali: social network, sito web cigierre.com/lavora-con-noi - valutazione c.v., interviste/colloqui.

Per gli annunci CIGIERRE utilizza un linguaggio neutrale rispetto al genere.

La valutazione del personale in sede di selezione avviene in base a criteri oggettivi di trasparenza e di corrispondenza fra le necessità aziendali e le competenze offerte da ciascun candidato e da ciascuna candidata indipendentemente dal loro genere.

Nello specifico CIGIERRE si impegna ad attrarre e assumere persone perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una platea di candidati tendenzialmente paritetica uomo - donna, prevedendo, come detto, annunci che siano pubblicati con un linguaggio senza indicazione del genere e semplificato in ottica di attrattività omogenea.

La Società, invero, si impegna a rimarcare l'importanza della meritocrazia atteso che l'esperienza, le capacità e le competenze costituiscono la base imprescindibile nella scelta dei migliori candidati, nonché il processo di selezione risulta rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.



In tale contesto CIGIERRE non permette che durante i colloqui siano effettuate domande, ovvero, richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o della responsabilità della cura di famigliari.

CIGIERRE assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere.

Gestione della carriera

E' la politica che stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra tutto il personale che lavora per l'azienda senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di *feedback* inteso come miglioramento continuo.

Le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale sono improntate su criteri oggettivi, neutrali sotto il profilo del genere, tenendo esse conto di elementi oggettivi e neutri quali: anzianità di servizio, colloquio motivazionale, specifica competenza acquisita. Le progressioni di carriera sono subordinate al superamento della formazione specifica sul ruolo di destinazione e sulla base della valutazione della *performance*.

CIGIERRE si impegna a promuovere il modello Diversità e Inclusione di cui alla UNI ISO 30415:2021 coinvolgendo tutto il Personale aziendale a partire dai ruoli di Responsabilità a cascata su tutti livelli aziendali. CIGIERRE si impegna, altresì, ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni.

La Società si impegna a incentivare tutta la Popolazione Aziendale a fruire dei contenuti offerti da CIGIERRE ACADEMY e a prevedere momenti formativi diretti a tutto il Personale volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti



i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Invero, per CIGIERRE la risorsa umana è concepita come elemento strategico dal quale dipende, da un lato, il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e, dall'altro, il successo della politica di miglioramento e di cambiamento organizzativo.

Equità salariale

E' la politica finalizzata ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che tutto il personale riceva un salario equo per il lavoro svolto, indipendentemente dal loro genere. CIGIERRE si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri collaboratori, indipendentemente dal genere.

CIGIERRE si impegna ad informare periodicamente il personale delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone indipendentemente dal genere.

CIGIERRE comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

Genitorialità, cura

E' la politica finalizzata a garantire che tutta la popolazione aziendale, senza distinzione di genere, abbia accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura di figli e dei famigliari non autosufficienti.

CIGIERRE intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e il proprio stato connesso alla genitorialità.

A tal fine, CIGIERRE

- ✓ Si impegna a sostenere la maternità e la paternità con programmi di formazione, informazione e reinserimento,



- ✓ Si impegna a garantire l'assistenza necessaria alla maternità prima, durante e dopo la nascita,
- ✓ promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- ✓ Si impegna a supportare il rientro dai congedi da specifiche iniziative di orientamento.
- ✓ il part time alle neo mamme e alle mamme di figli in stato di disabilità grave ai sensi dell'art.3, comma 3, lo smart working, laddove possibile;
- ✓ permessi retribuiti per assistere i genitori.

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

E' la politica che si prefigge l'obiettivo di garantire che tutta la popolazione aziendale, senza distinzione di genere, abbia la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro in maniera flessibile.

L'organizzazione adotta lo *smart working*, *part time*, permessi retribuiti per lavoratori studenti, la pianificazione delle riunioni periodiche in orario compatibile con le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

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

E' la politica sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno della Società e prevede la formazione per il personale su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

CIGIERRE si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di CIGIERRE.

Gli obiettivi della presente Politica sono:



- ✓ Individuare ogni fattispecie di abuso sia esso fisico, verbale o morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU81), ivi comprese l'induzione a prestare favori sessuali mediante l'influenza derivante dal proprio ruolo, l'utilizzo di favori sessuali come criterio di decisione in merito a questioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario;
- ✓ adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- ✓ prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- ✓ garantire un canale di segnalazione anonimo già implementato in esecuzione degli adempimenti alla disciplina introdotta dal D.Lgs.n. 24/2023 in materia di "whistleblowing";
- ✓ creazione casella di posta elettronica paritadigenere@cigierre.com, finalizzato a dare la possibilità a tutto il Personale di proporre azioni migliorative;
- ✓ verificare, coinvolgendo tutto il personale, se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti o comportamenti molesti, intendendosi come tali quelli definiti dalla Convenzione dell'OIL n.190;
- ✓ valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- ✓ prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati attraverso la predisposizione di un regolamento di prevenzione e valutazione dei rischi da molestie.
- ✓ Impegnarsi a implementare il DVR in tal senso.
- ✓ Impegno a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra le altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione.



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.