

Data 20/07/2023

Piano per la Parità di Genere
Gender Equality Plan (GEP)

Il presente documento si
compone di n. 16 pagine

REV. 1.0
Luglio 2023

Multitel di Lerede Alessandro & C. S.A.S.

Sede Legale: Via Modigliani, 27/A - 70014 Conversano (BA)
Sede operativa: Via Contesse, 10 - 00132 Roma - Tel. +39 (0)6 2075041, +39 (0)6 2072287 - FAX +39 (06) 97278378
C.F. e P.IVA 07923490721
E-mail: info@multitel.it

ATTO DI APPROVAZIONE

Il presente documento:

- è stato redatto da Lerede Alessandro e Lerede Marzia (membri del Comitato per le Pari Opportunità), in data 20/07/2023;
- riporta correttamente le informazioni relative al Piano per la Parità di Genere – Gender Equality Plan (GEP);
- descrive, nello specifico, il contesto di riferimento, gli obiettivi, le fasi e la struttura del Piano per la Parità di Genere, così come richiesto dall'Unione Europea nell'ambito della Strategia per la Parità di Genere 2020-2025.

Al riguardo, all'esito della valutazione del presente Atto, si rappresenta che lo stesso risulta complessivamente conforme alle procedure interne e al quadro normativo vigente. Pertanto, il presente documento è approvato per il rilascio formale.

Roma, li 20/07/2023.

Il Legale Rappresentante



INDICE

Sommario

ATTO DI APPROVAZIONE	2
INDICE	3
SOMMARIO.....	3
INDICE DELLE FIGURE	3
INDICE DELLE TABELLE.....	3
ELENCO DI DISTRIBUZIONE	5
REGISTRO AGGIUNTE E VARIANTI	6
ABBREVIAZIONI E ACRONIMI	7
DEFINIZIONI	8
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	9
ELENCO ANNESSI E ALLEGATI	10
DESCRIZIONE DEL CONTESTO	11
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	11
ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA	11
DESCRIZIONE DEL PIANO	13
OBIETTIVI	13
FASI 13	
STRUTTURA	14
AREA 1: CONTRASTO A QUALUNQUE FORMA DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE O VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI.....	14
AREA 2: CONCILIAZIONE TRA VITA-LAVORO E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	15
AREA 3: RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	15
AREA 4: PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE IN TUTTI I LIVELLI ORGANIZZATIVI, DAL RECLUTAMENTO ALLA PROGRESSIONE DI CARRIERA.....	15
AREA 5: INTRODUZIONE DELLE MISURE DI GENDER MAINSTREAMING NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE.....	16

Indice delle figure

Figura 1 – Organizzazione societaria.....	11
---	----

Indice delle tabelle

Tabella 1 – Caratteristiche dell'Area Strategica 1	15
--	----

Tabella 2 – Caratteristiche dell’Area Strategica 2	15
Tabella 3 – Caratteristiche dell’Area Strategica 3	15
Tabella 4 – Caratteristiche dell’Area Strategica 4	16
Tabella 5 – Caratteristiche dell’Area Strategica 5	16

ELENCO DI DISTRIBUZIONE

Destinatario	Località	N. copie
Multitel di Lerede Alessandro & C. s.a.s.	Bari	1
Multitel di Lerede Alessandro & C. s.a.s.	Roma	1

REGISTRO AGGIUNTE E VARIANTI

Le AA.VV. sono inserite, normalmente, con la sostituzione di pagine e, in caso di varianti di modesta entità, laddove possibile, con correzioni a penna.

Le AA.VV. devono essere registrate progressivamente nella seguente tabella.

Le pagine sostituite devono essere distrutte.

Numero d'ordine	Ind. Rev.	Commento	Data
1	1.0	Primo rilascio del documento	20/07/2023
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

ABBREVIAZIONI E ACRONIMI

Sigla	Descrizione
GEP	Piano per la parità di Genere – Gender Equality Plan

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- [RIF. 1]. Gender Equality Strategy 2020-2025 (https://commission.europa.eu/document/download/500cf92d-792b-4055-b951-dd111419818e_it);
- [RIF. 2]. Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>);
- [RIF. 3]. Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698>);

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

Il contesto di riferimento

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne e per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

La **Multitel di Lerede Alessandro & C. s.a.s.** (in seguito indicata con "**Società**") rappresenta una realtà in cui il **numero di lavoratrici, anche in ruoli Direzionali, è pari rispetto a un quinto del numero complessivo di lavoratori.**

Organizzazione societaria

La **Società** è strutturata come riportato nella seguente **Figura 1**, dalla quale emerge che, tra ruoli direttivi e operativi, il numero delle donne è pari a 2 su un totale di 10.

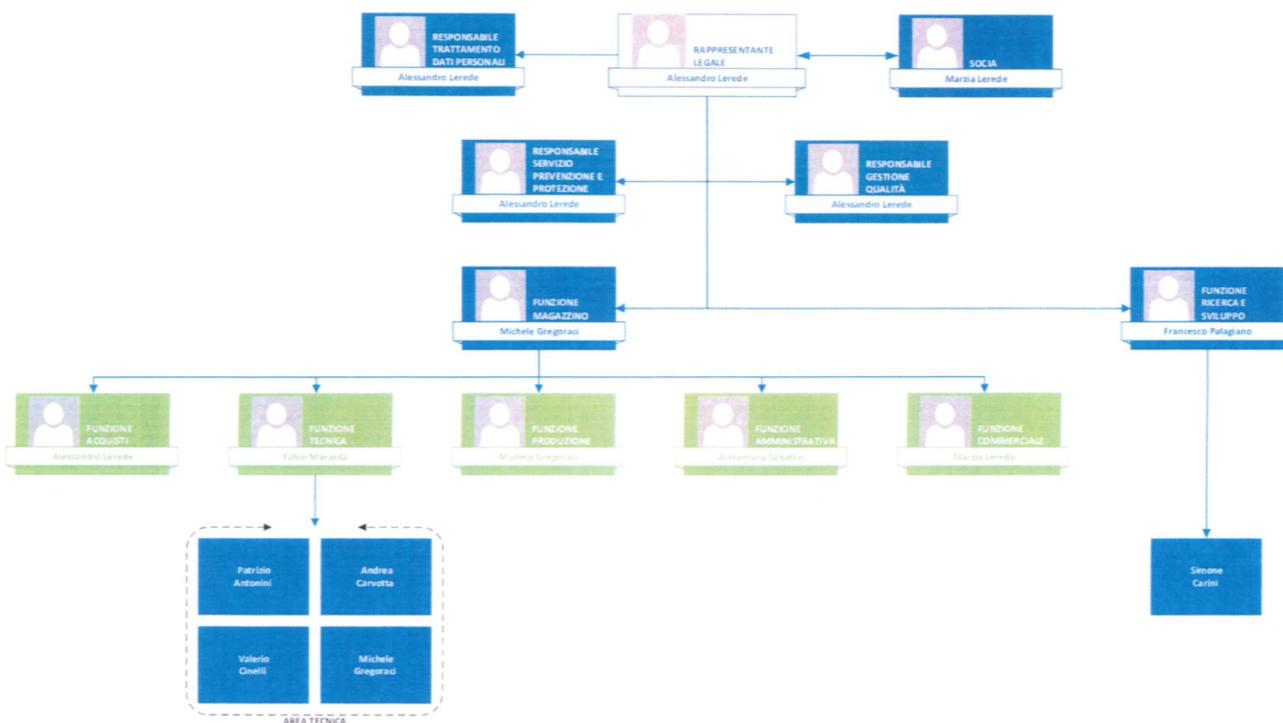


Figura 1 – Organizzazione societaria

La **Società** crede nel valore delle persone e delle loro differenze e desidera che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale indipendentemente dal genere, cultura, generazione, religione ed etnia, facilitando la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive, proprio grazie alla ricchezza che la diversità porta inevitabilmente con sé.

Negli ultimi due anni la **Società** ha investito molte energie sul piano di crescita individuale delle donne in posizione di responsabilità, puntando sulla loro formazione e sulla loro sempre maggior autonomia lavorativa.

Le donne sono state al centro di misure di protezione anche nei primissimi mesi di gravidanza, come correttamente illustrato nell'opuscolo informativo (redatto dal Ministero della Salute e disponibile all'indirizzo <https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglioOpuscoliDonna.jsp?lingua=italiano&id=337>) una cui copia viene loro consegnata non appena comunicano all'Ufficio del Personale la loro nuova condizione.

In data 12 giugno 2023 la **Società** ha costituito il Comitato per le Pari Opportunità (CPO), composto da Lerede Alessandro (Legale Rappresentante) e Lerede Marzia (Socia Accomandante).

IL CPO, in applicazione della Direttiva 2023/970 e della strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025, si è posto come obiettivo quello di monitorare le opportunità di crescita neutrali per genere, di promuovere la tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro, e a verificare il rispetto dell'equità remunerativa per genere.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni, pubbliche e private, che vogliano accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP).

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, la **Società** ha anche istituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) per redigere il presente Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della **Società**, che conduce attività di sviluppo software, produzione hardware e di ricerca, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Il Piano è stato sottoscritto dal CPO.

Il CPO ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra le diverse Aree aziendali e, naturalmente, l'Area del Personale, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

DESCRIZIONE DEL PIANO

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, e incidendo anche sull'organizzazione del lavoro ripensata nella sua dimensione sociale e di genere.

Sono state adottate misure che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap, quali le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e alla conciliazione della vita professionale con quella lavorativa.

Il piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, nel quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture.

Sono stati individuati complessivamente 13 obiettivi, 18 azioni e 35 strumenti.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere.

Obiettivi

La **Società** ha da sempre adottato una politica di reclutamento neutrale e il personale è sempre stato selezionato in base alle competenze ricercate e non in base al genere.

Le selezioni delle risorse avvengono esclusivamente tramite valutazione delle esperienze nelle skill possedute, al fine di rendere la scelta finale il più meritocratica possibile e non influenzabile dal genere dei candidati.

Per agevolare la vita delle lavoratrici madri sono stati concessi orari di lavoro ridotti, non vengono mai negati permessi per accudire la prole o altri membri della famiglia, e viene preservata la salute delle donne in stato di gravidanza consentendo la prosecuzione delle attività anche alle lavoratrici dei laboratori con la loro temporanea assegnazione a incarichi in ufficio, con compiti amministrativi e di studio, per evitare la presenza di solventi e altre sostanze potrebbe essere nociva al nascituro. Talvolta, infatti, l'interruzione completa del lavoro può creare frustrazione e ansia.

La **Società** ha predisposto il presente documento al fine di:

- Promuovere cambiamenti strutturali e culturali per la creazione di ambienti più inclusivi e rispettosi delle differenze di genere a tutti i livelli dell'organizzazione;
- Valorizzare le competenze di tutto il personale femminile occupato;
- Garantire pari opportunità a tutti i dipendenti e promuovere il loro benessere lavorativo. Il GEP adottato dalla **Società** rispetta gli elementi costitutivi previsti dall'UE:
 1. È un documento formale, firmato dal Legale Rappresentante, condiviso con il CDA, pubblicato nel sito istituzionale e attivamente comunicato all'interno e all'esterno della **Società**;
 2. Prevede risorse umane e finanziarie dedicate per l'attuazione delle misure adottate, il loro monitoraggio nel tempo e l'eventuale incentivazione per garantire un processo di cambiamento continuo e sostenibile;
 3. Include un sistema di raccolta dati disaggregati per genere, indispensabile per rappresentare la specificità della **Società**. A partire da tali informazioni sono definite le azioni operative del presente piano e gli indicatori atti a monitorare il loro progresso nel tempo. Questi dati saranno impiegati annualmente per promuovere un processo continuo e migliorativo di pratiche e processi e valutare l'impatto del GEP sull'intera organizzazione.

Fasi

Nella stesura del GEP la **Società** ha adottato il seguente piano di azione:

1. Ha fornito una formazione sui temi dell'uguaglianza di genere alle figure coinvolte nella stesura del presente piano, mediante attività di documentazione e partecipazione a corsi specifici;

2. Ha analizzato il contesto della Società, le sue peculiarità ed esigenze pervenendo, per la prima volta, alla raccolta di dati disaggregati per genere. Questa fase di verifica ha permesso di delineare le peculiarità del personale e identificare le aree su cui intervenire per migliorare alcune situazioni.

Nella fase di pianificazione ha stabilito:

- Gli obiettivi da raggiungere e le azioni e misure da adottare;
- Gli indicatori necessari al monitoraggio dell'andamento del GEP e alla rilevazione degli esiti attesi;
- I tempi di attuazione delle azioni previste, l'assegnazione di responsabilità e le risorse umane e finanziarie necessarie.

Struttura

Il GEP adottato dalla **Società** è uno strumento:

1. Flessibile;
2. Verificabile;
3. Partecipativo;
4. Aggiornabile;
5. Personalizzato.

Il GEP elaborato si è focalizzato sulle seguenti aree strategiche (Key Areas):

- **AREA 1:** Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali;
- **AREA 2:** Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo;
- **AREA 3:** Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- **AREA 4:** Promozione della parità di genere a tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera;
- **AREA 5:** Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale.

Seguendo le indicazioni espresse dalla Commissione Europea, per ciascuna delle suddette Key Areas la **Società** ha individuato:

1. **Obiettivo Generale:** indica gli effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico;
2. **Azione Specifica:** intesa come misura operativa per raggiungere l'obiettivo generale di riferimento;
3. **Target Diretto:** rappresentato dai principali destinatari/beneficiari della misura prevista (interni alla **Società**);
4. **Target Indiretto:** dato dai destinatari secondari del provvedimento (esterni alla **Società**);
5. **Responsabili Istituzionali e Operativi:** intendendo le figure e i ruoli apicali nell'organigramma aziendale cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo adottato attraverso ciascuna misura, i soggetti responsabili della stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;
6. **Indicatore Output:** in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna azione attuata;
7. **Timeline:** periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati.

AREA 1: Contrasto a qualunque forma di discriminazione di genere o violenza di genere, incluse le molestie sessuali

KEY AREA	DESTINATARIO/OBIETTIVO
Azione Specifica	Creazione del Codice Etico e istituzione di un account e-mail per le segnalazioni in qualità di Sportello di Ascolto
Target Diretto	Tutto il personale
Target Indiretto	Tutti gli interlocutori
Responsabili Istituzionali e Operativi	Legale Rappresentante e Comitato per le Pari Opportunità
Indicatore Output	Predisposizione e approvazione del Codice Etico
Timeline	2024

Obiettivi aggiuntivi	Certificazione di parità di genere e censura di qualsiasi comportamento che possa violare la dignità dell'individuo e che possa creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, offensivo o umiliante
-----------------------------	---

Tabella 1 – Caratteristiche dell'Area Strategica 1

AREA 2: Conciliazione tra vita-lavoro e promozione del benessere organizzativo

KEY AREA	DESTINATARIO/OBIETTIVO
Azione Specifica	Procedura finalizzata ad orientare le azioni di Settori e dei dipendenti nel sostenere coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi assenza (maternità, malattia, congedo)
Target Diretto	Tutto il personale
Target Indiretto	Tutti gli interlocutori
Responsabili Istituzionali e Operativi	Legale Rappresentante e Comitato per le Pari Opportunità
Indicatore Output	Stesura e adozione della procedura redatta in chiave partecipativa
Timeline	2024
Obiettivi aggiuntivi	Ricollocare le dipendenti e i dipendenti nella medesima posizione rimasta vacante dopo l'assenza, sebbene le modalità di lavoro possano essere cambiate ed evolute

Tabella 2 – Caratteristiche dell'Area Strategica 2

AREA 3: Raggiungimento dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

KEY AREA	DESTINATARIO/OBIETTIVO
Azione Specifica	Corsi di mentoring ed empowerment per tutto il personale in posizione apicale e organizzazione delle riunioni nel rispetto degli orari delle neomamme
Target Diretto	Tutto il personale
Target Indiretto	Tutti gli interlocutori
Responsabili Istituzionali e Operativi	Legale Rappresentante e Comitato per le Pari Opportunità
Indicatore Output	Stesura e adozione della procedura redatta in chiave partecipativa
Timeline	2024
Obiettivi aggiuntivi	Personalizzare il piano carriera di ciascuna dipendente e consentire anche alle neomamme di partecipare ai meeting

Tabella 3 – Caratteristiche dell'Area Strategica 3

AREA 4: Promozione della parità di genere in tutti i livelli organizzativi, dal reclutamento alla progressione di carriera

KEY AREA	DESTINATARIO/OBIETTIVO
Azione Specifica	Favorire l'adozione di strumenti che garantiscano la partecipazione alle procedure selettive a candidate e candidati in particolari condizioni
Target Diretto	Candidati e candidate alle procedure selettive in particolari condizioni (es: donne in gravidanza)
Target Indiretto	Indirettamente ne beneficia la Società

Responsabili Istituzionali e Operativi	Legale Rappresentante e Comitato per le Pari Opportunità
Indicatore Output	Svolgimento delle procedure prevalentemente in modalità telematica
Timeline	2023
Obiettivi aggiuntivi	Dare rilevanza al merito e non al genere

Tabella 4 – Caratteristiche dell'Area Strategica 4

AREA 5: Introduzione delle misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale

KEY AREA	DESTINATARIO/OBIETTIVO
Azione Specifica	Revisione della modulistica utilizzata dalla Fondazione con attenzione alla declinazione in base al genere
Target Diretto	Tutti i settori della <i>Società</i> e gli stakeholder esterni
Target Indiretto	Indirettamente ne beneficia la <i>Società</i>
Responsabili Istituzionali e Operativi	Legale Rappresentante e Comitato per le Pari Opportunità e Responsabile della Funzione Commerciale
Indicatore Output	Predisposizione nuova modulistica
Timeline	2024
Obiettivi aggiuntivi	Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale

Tabella 5 – Caratteristiche dell'Area Strategica 5