



No.Do. e Servizi s.r.l.
Società di Ingegneria

PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

Elaborazione e Verifica

Approvazione ed Emissione

Il Responsabile Sistema
Parità di genere

Comitato per la Parità di Genere

Firma

Firma ...

NO.DO. e servizi s.r.l.
ILLEGALE RAPPRESENTANTE
Ing. Francesco Guido

Data

10 | 07 | 2023

Data

10 | 07 | 2023

Rev	Causale (Emissione/Revisione)	Descrizione modifiche
01	Emissione	Prima emissione
02	Revisione	
03	Revisione	



No.Do. e Servizi s.r.l.
Società di Ingegneria

PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

SOMMARIO

<u>1. PREMESSA</u>	<u>3</u>
<i>1.1 IL PIANO STRATEGICO</i>	4
1.2 IL CONTESTO EUROPEO	5
1.3 IL CONTESTO NAZIONALE	6
<u>2. INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA</u>	<u>9</u>
2.1 INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA	10
2.2 DESCRIZIONE DELL'ORGANICO AZIENDALE	10
2.3. COMITATO PER LA PARITA' DI GENERE	11
2.4 DESCRIZIONE DEL PIANO	12
2.5 PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO	20
<u>3. MODALITÀ DI VERIFICA E AGGIORNAMENTO</u>	<u>22</u>
<u>4. DIFFUSIONE DEL PIANO</u>	<u>23</u>

1. Premessa

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita ed uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la *Gender Equality* come uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) per il 2030, e l'Unione europea ha ribadito da tempo la necessità di definire obiettivi politici e realizzare azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata. La comunicazione della Commissione "*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*" (UE, 2020) evidenzia come, nonostante alcuni progressi realizzati, la strada per una piena parità di genere sia ancora lunga, in quanto permangono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica, a causa di discriminazioni multiple, pregiudizi e sessismo.

L'Unione europea ha inoltre sottolineato la necessità di intervenire su più fronti, fornendo indicazioni specifiche per gli Stati membri e gli enti di ricerca con la comunicazione della Commissione "*Un partenariato rafforzato per lo Spazio Europeo della Ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*" (2012), che raccomanda di realizzare cambiamenti istituzionali con riferimento alla gestione delle risorse umane, dei finanziamenti, dei processi decisionali e dei programmi di ricerca, utilizzando lo strumento del *Gender Equality Plan* (in sigla "GEP"), finalizzato a condurre valutazioni d'impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere, a dare attuazione a strategie innovative per rimuovere eventuali pregiudizi, definendo obiettivi in materia e monitorando i risultati attraverso indicatori specifici.

Il GEP costituisce, quindi, uno strumento primario, che, affiancando e integrandosi con il Codice Etico, identifica l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale delle organizzazioni.

Con l'obiettivo di promuovere la parità di genere, nonché di assicurare la presenza e la crescita professionale delle donne nell'organizzazione, la No.Do. e Servizi s.r.l. ha inteso adottare un sistema di gestione per la parità di genere conformandosi alle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Tale sistema di gestione prevede l'adozione di specifici indicatori prestazionali (KPI) attinenti a specifiche aree di riferimento quali, cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro.

L'adozione dei predetti indicatori consente all'impresa di monitorare e valutare periodicamente il grado di inclusione all'interno dell'organizzazione aziendale, avuto riguardo dei miglioramenti ottenuti a seguito dell'adozione della politica di parità.



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

La politica di parità di genere adottata dalla No.Do. e Servizi s.r.l. viene meglio definita dal presente piano strategico, documento programmatico redatto in conformità alle previsioni contenute in seno ai punti 6.2. e ss. della prassi di riferimento UNI: PdR 125:2022, all'interno del quale vengono individuati gli obiettivi da perseguire, le azioni necessarie alla promozione della parità di trattamento, nonché le modalità di valutazione e la frequenza del monitoraggio degli indicatori sopra menzionati.

1.1 Il piano strategico

Più in particolare, il Piano Strategico è lo strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi che l'azienda si impegna a realizzare per promuovere l'uguaglianza di genere, nel triennio successivo alla data di adozione (2023-2025).

Il Piano Strategico si inserisce all'interno della Strategia della Commissione Europea per la parità di genere 2020-2025¹ che ha introdotto, nell'ambito di *Horizon Europe* (Orizzonte Europa - Programma Quadro della Ricerca della Commissione Europea nella Programmazione finanziaria 2021-2027) nuove disposizioni per promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell'*European Research Council* (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. Nei nuovi bandi di *Horizon Europe* emerge una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come *Gender Equality Plan* (GEP).

Inoltre, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)² prevede un accesso limitato ai soli beneficiari che abbiano, o che si impegnino ad avere, nel primo anno di progetto, un Piano di Uguaglianza di Genere.

Durante una sessione del seminario "*Get ready: A new ERA for Equality is calling*" (22/9/2020), la Commissione Europea ha, tra l'altro, indicato le caratteristiche che il Piano Strategico dovrebbe avere per soddisfare il requisito di accessibilità richiesto:

1. Pubblicità: deve trattarsi di un documento formale, pubblicato sul sito web dell'istituzione, e firmato da una persona al vertice della stessa;

¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it;

² <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>;

2. Risorse dedicate: l'istituzione deve impegnarsi a mettere a disposizione risorse umane e competenze di genere per realizzare il GEP;
3. Raccolta dati e monitoraggio: il documento deve basarsi su dati disaggregati per sesso/genere sul personale e si deve prevedere un rapporto annuale basato su indicatori;

Formazione: l'istituzione deve incrementare la consapevolezza sull'eguaglianza di genere e sui pregiudizi legati al genere e deve formare il personale e gli organi dirigenti su tali tematiche.

La Commissione Europea ha evidenziato le aree prioritarie che devono essere oggetto del GEP, mediante concrete misure e indicatori:

- l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals* – SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile³, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

1.2 Il contesto europeo

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.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione Europea (UE). Con 10 anni di esperienza nella raccolta di dati, nella conduzione di ricerche e nello sviluppo di risorse, l'EIGE è diventato il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere.

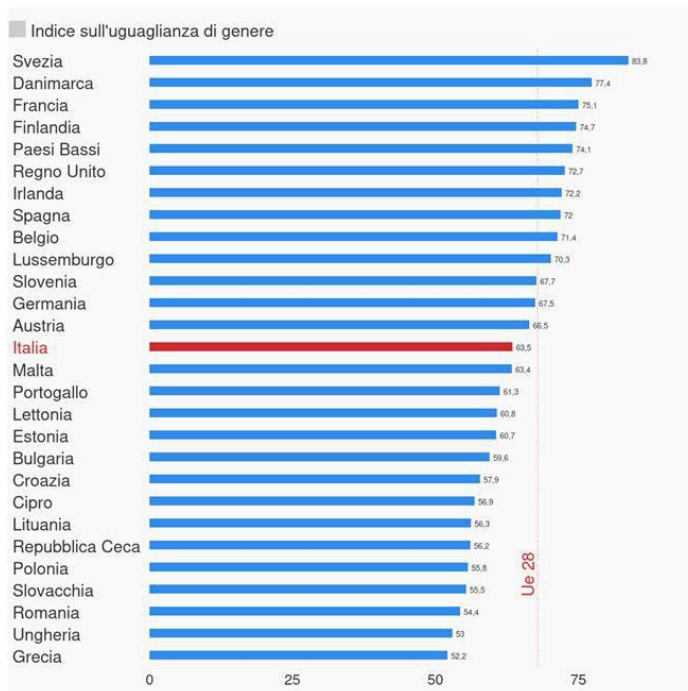
³ <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>



No.Do. e Servizi s.r.l.
Società di Ingegneria

PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

Secondo l'EIGE, con 63,8 punti su 100, l'Italia nel 2021 si è collocata al 14° posto in Europa per parità di genere, con un *Gender Equality Index* inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.



Le disuguaglianze di genere sono più marcate nei settori del potere (52,2 punti), del tempo (59,3 punti) e della conoscenza (59 punti). L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro (63,7). Il suo punteggio più alto è invece nel settore della salute (88,4 punti).

Per l'Unione Europea la parità di genere non solo è un valore, ma anche un obiettivo (art. 3 del Trattato sull'Unione Europea); sono infatti diverse le azioni promosse a livello europeo volte ad eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità di genere. Tra quelle più rilevanti in un contesto lavorativo si possono menzionare: la Direttiva 2006/54/CE⁴, la Direttiva 2010/41/UE⁵ e la Direttiva UE 2019/1158⁶. Queste Direttive sono trasposte poi negli ordinamenti dei paesi membri dell'Unione Europea. A livello europeo sono inoltre presenti diverse iniziative di natura non vincolante che mirano alla parità di genere su diversi piani.

1.3 Il contesto nazionale

Anche in Italia il divieto di discriminazioni di ogni genere viene contemplato da plurime disposizioni normative, i contenuti delle quali vengono di seguito riportati.

In primo luogo, occorre richiamare il contenuto dell'art. 15 della L. n. 300 del 1970 rubricato "Atti discriminatori", in virtù del quale *"È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:*

- 1. a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;*
- 2. b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.*

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Disposizione dal medesimo contenuto viene dettata dall'art. 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165⁷, il quale, nel regolare i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, prevede che *"le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*.

Con il decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", modificato da ultimo dalla Legge n. 162 del 5 Novembre 2021, il Legislatore italiano ha inteso racchiudere, all'interno

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV;>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN;>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

⁷ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165!vig=>

di un unico corpus normativo, la normativa esistente in materia di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Più in particolare, l'art. 25 annovera le condotte che configurano discriminazione diretta e in diretta, e vale a dire *“Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga⁽¹⁾.*

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari⁽¹⁾.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- 1. a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- 2. b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- 3. c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”*

Occorre segnalare, altresì, il contenuto dell'art. 26 del Codice di Pari Opportunità che, tra le forme di discriminazione annovera le molestie, per tali intendendosi quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso od a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi comunque lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore e di creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Ancora, il Codice delle Pari Opportunità sanziona espressamente la condotta di coloro che violino il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro (art. 27); il divieto di discriminazione retributiva (art. 28); il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (art. 29); nonché nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30).



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

2.1 Inquadramento dell'azienda.

La **No.Do. e Servizi s.r.l.** nasce nel 2003 dall'idea dell'ing. Carmine Guido che ha proseguito l'ormai secolare Tradizione Tecnica di Famiglia, attiva fin dal 1916. Su questa scia, da ottobre 2021, la conduzione è passata al figlio, ing. Francesco Guido, testimone della quarta generazione consecutiva.

Essa opera in diversi settori produttivi, indipendenti fra di loro, ma collegati e sinergici:

- Società di ingegneria (Iscrizione INARCASSA N° SI-006787);
- Produzione di servizi Tecnici e commerciali alle Imprese;

Più in particolare, l'Azienda sviluppa la propria attività nei servizi tecnici di progettazione, direzione lavori, assistenza normativa e tecnica. Opera con l'intento di fornire soluzioni efficaci volte alla massima soddisfazione del committente, mantenendo costante l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale e dedicando la massima attenzione alla salute e alla sicurezza dei propri collaboratori e dei Terzi coinvolti nelle proprie attività. In sintesi, la No.Do. si impegna costantemente nella ricerca, sul panorama internazionale, di soluzioni della più elevata qualità che, nella massima sicurezza e nel pieno rispetto normativo e legislativo, soddisfino le necessità dei clienti ad un prezzo competitivo con il minor impatto ambientale possibile.

Le attività primarie svolte dalla No.Do. e Servizi s.r.l. sono così sintetizzabili: *Servizi di progettazione di ingegneria integrata consistente nell'esecuzione di studi di fattibilità, ricerche, Consulenze, progettazioni e direzione dei lavori, valutazioni di congruità tecnico economica e studi di impatto ambientale e la predisposizione di mezzi di ausilio alle attività relative alla sicurezza in cantiere e sui luoghi di lavoro, la geotecnica e la geologia, nonché' le verifiche e le prove tecniche in sito, collaudi necessari Per l'esercizio dell'attività professionale di società di engineering*

Inoltre, la No.Do. e Servizi s.r.l. svolge ulteriori attività di carattere secondario, quali: *Servizi reali alle imprese, servizi tecnici e commerciali non rientranti nel campo delle consulenze e delle prestazioni professionali nell'ambito della domiciliazione e logistica di imprese e/o privati con annessa attività di segreteria.*

Le lavorazioni relative ad attività di servizio di Nodo servizi Srl vengono prevalentemente svolte presso cantieri distribuiti sul territorio nazionale, da squadre di operai specializzati dipendenti o appartenenti a ditte in subappalto o esecutrici, formati per l'installazione e istruiti sui rischi specifici.

Il lavoro è seguito grazie alla professionalità di personale altamente specializzato, che propone come valore aggiunto il supporto di tecnologie avanzate.

La Mission aziendale è quella di garantire ai clienti finali servizi professionali ed efficienti, realizzati in conformità alle esigenze degli stessi e capaci di soddisfarne le aspettative.



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

L'obiettivo della No.Do. e Servizi s.r.l. è quello di generare risparmio sui consumi energetici, sfruttando le più moderne ed avanzate soluzioni tecnologiche, nel rispetto dell'ambiente.

Il miglioramento continuo rappresenta una parola chiave in virtù del fatto che l'obiettivo è quello di essere partner di lungo periodo per tutti i clienti.

No.Do. e Servizi s.r.l. è certificata secondo i seguenti standard:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI ISO/IEC 27001:2013
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- SA8000:2014
- Modello d.lgs. 231/2001

2.2 Descrizione dell'organico aziendale.

La No.Do. e servizi s.r.l. si compone da personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o determinato, collaboratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e collaboratori muniti di P.IVA.

Più precisamente, l'organico conta 125 unità:

- 57 Dipendenti;
- 44 Collaboratori su base annua (31 uomini e 14 donne);
- 25 Collaboratori coordinati e continuativi (di cui 15 uomini e 10 donne).

L'elaborazione del presente Piano trova origine dall'analisi circa la composizione di genere del personale dipendente sotto diversi profili, quali il ruolo, l'attribuzione di incarichi, la fruizione di permessi e congedi, la tipologia del rapporto di lavoro e le attività di formazione svolte.

Per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione dei dipendenti è determinata ai sensi e per gli effetti della vigente normativa in materia e dalle condizioni previste dal contratto di collettivo nazionale applicato, pertanto, non sussistono discriminazioni retributive tra uomini e donne.

I lavoratori dipendenti della No.Do e servizi s.r.l. sono 57, così distinti per genere:

- n. 24 donne
- n. 33 uomini



PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

Il personale dipendente della No.Do. e servizi s.r.l., alla data di redazione del seguente piano strategico, ha il seguente inquadramento contrattuale:

LIVELLO	DONNE	UOMINI
Dirigenti	0	0
3°	0	1
4°	6	12
5°	11	10
6°	8	10
Totale	24	33

Al momento della redazione del presente piano strategico, la No.Do. e servizi s.r.l. è priva di personale dipendente inquadrato con qualifica dirigenziale; tuttavia, non esiste alcuna preclusione per eventuali avanzamenti di carriera a beneficio di donne assunte in azienda.

Nondimeno, sono plurime le collaboratrici a P.IVA che ricoprono posizioni di coordinamento e direzione nell'ambito dei vari settori della produzione.

Al momento della redazione del presente piano strategico, la percentuale del personale di sesso femminile in organico ammonta al 34%, tuttavia la No.Do. E Servizi s.r.l., adottando la politica di parità e conformandosi alla prassi UNI: DpR 125/2022 si pone l'obiettivo di ampliare la presenza delle donne nell'organizzazione.

La No.Do. e Servizi s.r.l., pur non essendo tenuta – per il biennio 2020/2021 - alla redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi e per gli effetti dall'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198, poiché a quel tempo il personale in organico non superava le 50 unità, provvedeva ugualmente alla trasmissione della predetta redazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Al 31/12/2021, il personale in organico era così suddiviso:

Numero complessivo: 29

Numero Donne: 14

Numero Uomini: 15.

Il valore percentuale delle donne in organico, al 31/12/2021, era pressochè pari al valore percentuale degli uomini (inferiore di una sola unità), a riconferma della propensione della No.Do. e Servizi s.r.l. alla parità di genere.

Nell'anno corrente, tuttavia, il valore percentuale delle donne assunte con contratto di lavoro subordinato si è ridotta poiché una parte di esse ha inteso recedere dal contratto di lavoro subordinato per incardinare un rapporto professionale autonomo mediante apertura di partita IVA.

2.3 Il Comitato per la Parità di Genere (CPG)

Per l'applicazione e la conduzione delle attività previste dal sistema di gestione adottato al fine di promuovere la parità di genere, è stato costituito il comitato guida per come meglio precisato all'interno del MOD. – 02 - B.

A tale organo sono stati conferiti i seguenti compiti:

- Interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli;
- Mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando la conformità alla prassi, l'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi, l'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target, l'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti
- Prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi
- Monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione.

Il CPG svolgerà ruolo di intermediazione tra il personale dipendente, la compagine societaria e l'organo di amministrazione.

La costituzione del Comitato è stata comunicata al personale in organico in data 10/07/2023.

2.4 Descrizione del piano.

Il presente piano strategico viene redatto dal Comitato per la Parità di Genere al fine di definire gli obiettivi aziendali per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

La politica per la parità di genere.

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo, e mantenerli all'interno di principi ben determinati, l'alta direzione ha stabilito la politica sulla parità di genere globale e le politiche riferite ai singoli temi indicati dalla prassi, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori indicati stabiliti dalla prassi, permettendo la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

I temi della parità di genere da affrontare, con obiettivi ben precisi e determinate azioni per conseguirli, necessitano di un supporto sistemico che l'organizzazione rende conforme ai requisiti/indicatori delle aree indicate dalla prassi.

Pertanto, in aggiunta alle procedure per la parità di genere, la No.Do. e Servizi s.r.l. si impegna ad adottare delle procedure di sistema che regolano i processi del sistema di gestione, così come indicato dalla prassi.

Procedure richieste da Aree degli Indicatori (KPI).

- Pianificazione
- Leadership
- Formazione

Procedure richieste dal Punto 6 della prassi UNI/PdR 125:2022.

- Gestione documentazione
- Monitoraggio degli indicatori
- Comunicazione interna e esterna
- Audit interni
- Gestione delle situazioni non conformi
- Revisione periodica
- Miglioramento

Le aree che la prassi UNI/PdR sottopone alla verifica, permettono di:

- Comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione, in riferimento a ciascun tema;
- Paragonare la situazione delle donne dell'organizzazione a quella di altre donne impiegate in altre organizzazioni simili;

AREE

CULTURA E STRATEGIA
GOVERNANCE
PROCESSI HR
CRESCITA ED INCLUSIONE
EQUITÀ REMUNERATIVA
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO

TEMI

RECRUITMENT
CARRIERA
EQUITÀ SALARIALE
GENITORIALITÀ, CURA
WORK-LIFE BALANCE
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Più precisamente, con il presente piano strategico l'organizzazione provvede a:

- a) identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;

- b) identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi;
- c) Definire gli obiettivi considerando i punti di forza e di debolezza rilevati, i “valori” degli indicatori di performance richiesti dalla prassi;
- d) Definire le azioni per colmare i gap tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti;
- e) Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Le aree tematiche vengono incluse all’interno di specifiche schede dedicate, all’interno delle quali vengono descritte le azioni, i target diretti e indiretti adottati per promuovere la parità di genere.

E dunque, partendo dall’analisi dei punti di forza e di debolezza riscontrati a seguito dell’analisi dell’organizzazione Aziendale, verranno elencati sinteticamente gli obiettivi aree tematiche oggetto del presente piano Strategico per la parità di genere, evidenziando le azioni che verranno poste in essere per garantire il raggiungimento degli obiettivi.

GAP PRESENTI NELL’ORGANIZZAZIONE

Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

Nei processi di business documentati nel modulo MOD-01-A Analisi processi di business, l’organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	Le attività di ricerca e reclutamento del personale muovono esclusivamente dalla valutazione del profilo professionale senza attribuire alcun rilievo al genere del candidato/a	DECISIONI E VALUTAZIONI NON NEUTRALI <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le attività di selezione sono condotte da soli uomini ▪ Temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura ▪ Le descrizioni della mansione da assumere non sono neutre rispetto al genere
CARRIERA	L’organizzazione del personale promuove le carriere delle persone più talentuose e professionalmente qualificate.	NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ I criteri di promozione delle carriere non riconoscono i bias (pregiudizi) rivolti a determinati ruoli femminili ▪ Non è presente un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale ▪ L’ambiente lavorativo non favorisce la diversity

EQUITÀ SALARIALE	Il salario viene attribuito esclusivamente in relazione ai livelli salariali previsti dal c.c.n.l. adottato, senza alcuna attribuzione fondata sul genere.	NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS
GENITORIALITA' CURA	Nessuno	<p>COSTO ASIMMETRICO RISPETTO A PATERNITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'organizzazione attribuisce un costo elevato alla maternità, e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità ▪ Non sono presenti meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità
WORK-LIFE BALANCE	Le attività produttive dell'organizzazione permettono un'agevole gestione dei turni	<p>DISATTENZIONE ALLA PARITA' DI GENERE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non si effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti ▪ Alle riunioni di lavoro, non sempre, possono partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	adozione di misure di prevenzione finalizzate a prevenire la verifica di episodi di violenza e molestie di ogni tipo, anche attraverso l'aggiornamento del dvr alla luce della Legge n. 4 del 15 giugno gennaio 2021	<p>CULTURA NON APERTA ALLA PARITA' DI GENERE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non si attuano verifiche (survey) presso i/le dipendenti

OBIETTIVI PER LA PARITA' DI GENERE.

Gli obiettivi per la parità di genere sono relativi a risultati concretamente " apprezzabili" dalle parti interessate e vale a dire dalle donne presenti nell'organizzazione, per come meglio definito in seno al **Mod -01-B**.

Il livello di soddisfazione delle donne presenti all'interno dell'organizzazione, in riferimento ai temi delle parità di genere, stabilisce gli obiettivi di parità da perseguire.

Tale soddisfazione, rilevata attraverso un questionario anonimo sottoposto alle donne, meglio contenuto in seno al modulo MOD – 05 – B “Questionario inclusività”, dovrà raggiungere un livello generale non inferiore a 3, in una scala che va da 1 a 5, migliorando il giudizio progressivamente.

TEMI	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
RECRUITMENT	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane	31/12/2023
CARRIERA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane	31/12/2023
EQUITÀ SALARIALE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione	31/12/2023
GENITORIALITÀ, CURA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione	31/12/2023
WORK-LIFE BALANCE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Produzione	31/12/2023
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Alta direzione	31/12/2023

TARGET PER LA PARITÀ DI GENERE.

Per quel che riguarda le aree degli indicatori, gli obiettivi sono declinati nei “target” relativi al punteggio da conseguire, secondo i criteri stabiliti dalla prassi e riportati di seguito.

AREE	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
CULTURA E STRATEGIA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta direzione	31/12/2023
GOVERNANCE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta direzione	31/12/2023
PROCESSI HR	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Risorse umane	31/12/2023
CRESCITA ED INCLUSIONE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Produzione	31/12/2023
EQUITÀ REMUNERATIVA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2023
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2023

Per conseguire tali target, l’organizzazione mantiene conforme il sistema alla prassi e attua i seguenti processi meglio articolati e descritti in seno alle seguenti procedure:

- PQ – 01 Pianificazione;
- PQ – 02 Leadership;
- PQ – 03 Formazione;
- PQ – 04 Gestione documentazione;
- PQ – 05 Monitoraggio degli indicatori;
- PQ – 06 Comunicazione interna ed esterna;
- PQ – 07 Audit interni;

- PQ – 08 Gestione delle situazioni non conformi;
- PQ – 09 Revisione periodica;
- PQ – 10 Miglioramento.

AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI.

Le azioni pianificate per raggiungere gli obiettivi sono integrate nei processi di sistema dedicati alla parità di genere attraverso le procedure. Lo scopo di ciascuna procedura indicata, infatti, è quello di generare risultati apprezzabili (livello di soddisfazione) non generici, ma correlati a ciascun punto e lettera indicati nella prassi al punto 6.3. in tema di Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio.

Di seguito, si riportano le azioni da attuare in relazione ai temi ed in corrispondenza degli obiettivi stabiliti:

RECRUITMENT			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere	Integrazione nella procedura PROC- 6321- Recruiting	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne		
c	Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura		

CARRIERA			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali	Integrazione nella procedura PROC- 6322- Gestione carriera	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni		
c	Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff		
d	Rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e		

	pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021)		
e	Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti		
f	Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d)		
g	Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f)		

EQUITÀ SALARIALE			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive	Integrazione nella procedura PROC- 6323-Equità salariale	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare		
c	Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare		
d	Ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età		

GENITORIALITÀ			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. Programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo	Integrazione nella procedura PROC- 6324-Genitorialità	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b	Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo)		
c	Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità		
d	Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità		

e	Includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver		
f	Offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.		
WORK-LIFE BALANCE			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
A	DOTARSI DI MISURE PER GARANTIRE L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) RIVOLTE A TUTTI/E I/LE DIPENDENTI	INTEGRAZIONE NELLA PROCEDURA PROC- 6325-WORK-LIFE BALANCE	LIVELLO DI SODDISFAZIONE MEDIO >= 3
B	STABILIRE/PROMUOVERE ACCORDI SPECIFICI PER CONSENTIRE IL LAVORO PART-TIME A CHI NE FACCIAMO RICHIESTA		
C	OFFRIRE FLESSIBILITÀ DI ORARIO, STABILENDO E COMUNICANDO REGOLE E PROCEDURE SEMPLICI ED ACCESSIBILI PER USUFRUIRNE		
D	EFFETTUARE UNA REVISIONE PERIODICA DELLE ESIGENZE DI FLESSIBILITÀ DEI/DELLE DIPENDENTI		
E	OFFRIRE LA POSSIBILITÀ DI SMART WORKING/TELELAVORO O DI ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE, E ORARIO ELASTICO		
F	GARANTIRE CHE LE RIUNIONI DI LAVORO SIANO TENUTE IN ORARI COMPATIBILI CON LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE E PERSONALE		
G	GARANTIRE CHE ALLE RIUNIONI DI LAVORO POSSANO PARTECIPARE ANCHE I LAVORATORI E LE LAVORATRICI A PART-TIME E CON CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI, DISCONTINUI, ECC.		

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	Integrazione nella procedura PROC- 6326-Prevenzione abusi e molestie	Livello di soddisfazione medio >= 3
b	Preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro		
c	Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma		
d	Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano		
e	Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)		
f	Valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista		
g	Prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati		
h	Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale		

RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi devono sostenere le attività dei processi del sistema.

PIANO STRATEGICO DI PARITÀ DI GENERE

Il seguente prospetto documenta il budget per la parità di genere.

BUDGET ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE			
PROCESSI DI SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI	RISORSE	COSTO €	RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE
Formazione	Noleggio aula formazione Dispositivi di proiezione Formazione/consulenza	1.500,00 €	Comitato guida
Gestione documentazione	Database gestione documentale Sistema di gestione documentale	500,00€	Responsabile sistema di gestione
Sensibilizzazione e promozione	Materiale per attività di promozione Formazione/consulenza	500,00 €	Comitato guida
Comunicazione interna e esterna	Piattaforma web per la parità di genere Canone iscrizione Associazione Industriali Materiale pubblicitario Consulenza	500,00 €	Responsabile sistema di gestione
Attività genitoriali e di caregiver	Centro accoglienza per i figli dei dipendenti presenti in sede 0 Responsabile sistema di gestione	0,00€	Responsabile sistema di gestione

MODALITA' DI MONITORAGGIO.

Le attività di monitoraggio relativo a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dalla procedura di sistema PROC – 05 – Monitoraggio degli indicatori con le informazioni riportate nelle seguenti tabelle:

MONITORAGGIO OBIETTIVI				
TEMI	KPI	OBIETTIVO	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
RECRUITMENT	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
CARRIERA	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
EQUITÀ SALARIALE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
GENITORIALITÀ, CURA	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
WORK-LIFE BALANCE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema

MONITORAGGIO TARGET				
AREE	KPI	TARGET	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
CULTURA E STRATEGIA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GOVERNANCE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
PROCESSI HR	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
CRESCITA ED INCLUSIONE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
EQUITÀ REMUNERATIVA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno

2.5 PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO.

L'Azienda, conformandosi a quanto previsto dalla Legge n. 4 del 15 giugno 2021 ha provveduto ad aggiornare il Documento di Valutazione Rischi ivi adottando apposite misure di prevenzione dei fenomeni di violenza e molestie sul luogo di lavoro.

Gli episodi di violenza e molestie sui luoghi di lavoro, sempre più gravi e frequenti negli ultimi anni, hanno condotto all'approvazione della Legge n. 4 del 15 giugno gennaio 2021, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 20 del 26 Gennaio 2021, con la quale è stata ratificata la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) n. 190 adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e avente ad oggetto la eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Successivamente, Il Ministero degli Affari Esteri con Comunicato pubblicato nella G.U. del 25 novembre 2022, n. 276, richiamando il disposto dell'art. 14 della Legge summenzionata in virtù del quale l'entrata in vigore della convenzione decorsi dodici mesi dalla ratifica di due Stati Membri, dava atto dell'avvenuto perfezionamento della procedura per l'entrata in vigore della predetta Convenzione.

Evidenziando come la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possano avere ripercussioni dirette sulla salute psicologica, fisica e sessuale, per lo status economico, per la dignità e l'ambiente familiare e sociale della persona, la legge n. 4/2021 rimarca la necessità di affrontare in modo organico e complessivo tutti i tipi di fattori che nei contesti lavorativi determinano tali conseguenze ivi comprese appunto le molestie, vessazioni e violenze nonché l'opportunità di adottare misure di tipo preventivo e correttivo in stretta analogia con quanto viene previsto dalla normativa sullo stress lavoro – correlato (D.Lgs. 81/2001), sempre al fine di tutelare la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Più in particolare, l'art. 9 della Legge in parola impone a ciascuno Stato membro di adottare leggi e regolamenti che prescrivano ai datori di lavoro l'individuazione di misure adeguate e proporzionate al fine di prevenire gli episodi di violenza e le molestie nel mondo di lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere, e precisamente:

- *l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;*
- *l'inclusione della violenza e delle molestie come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- *l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;*
- *l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo."*

Il Legislatore, all'art. 2 della Legge 4/2021, individua le condotte che astrattamente configurano "violenza e molestie" e "violenza e molestie di genere"; più precisamente, la violenza e molestie si estrinsecano in pratiche e comportamenti

inaccettabili, anche solo sotto forma di minaccia, in un'unica occasione, ovvero ripetutamente, che si *prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, anche in costanza di violenza e le molestie di genere*; la violenza e le molestie appena descritte vengono qualificate in violenza e molestie di genere allorquando vengano rivolte nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La valutazione dei rischi da violenza e molestia di genere contempla tutti i rischi che potenzialmente potrebbero incidere sulla salute psico – fisica dei lavoratori. Gli episodi di violenza e molestie, potenzialmente, possono concretizzarsi in qualunque luogo di lavoro e coinvolgere qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda e dal campo di attività.

L'azienda, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e protezione dal rischio di violenza e molestie di ogni tipo, mira a tutelare la salute e il benessere dei lavoratori, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in ottica di continuità e di ampliamento rispetto misure di prevenzione già adottate per la prevenzione dei rischi collegati allo stress lavoro – correlato.

Il benessere dei lavoratori si riflette sulla produttività aziendale, ad un maggiore stato di benessere corrisponde una maggiore efficienza nello svolgimento della prestazione lavorativa e, per l'effetto, una maggiore produttività dell'azienda.

Le misure di prevenzione adottate dall'azienda al fine di prevenire la verifica di episodi di violenza e molestie di lavoro di ogni tipo sono così sintetizzabili:

1. Introduzione di un sistema di monitoraggio ricognitivo della distribuzione delle mansioni attribuite, degli incarichi affidati e dell'inquadramento aziendale ricoperto da ciascun lavoratore e collaboratore al fine di assicurare l'equità di genere in ciascun settore così da prevenire eventuali discriminazioni collegate al genere, all'età e alla provenienza.
2. L'azienda adotta un codice etico, un codice di condotta e un codice disciplinare finalizzati ad orientare la condotta dell'intero personale in organico identificando i comportamenti che originano responsabilità disciplinare con la conseguente irrogazione delle sanzioni disciplinari previste.

La previsione di sanzioni disciplinari funge da deterrente alla estrinsecazione di condotte violente e moleste. Per mero scopo illustrativo, tra le condotte sanzionate rientrano gli atti aggressivi, ostili e denigratori che assumano le forme di violenza fisica e/o morale nei confronti di altri dipendente.

3. Introduzione di un sistema informativo interno, mediante la predisposizione di un indirizzo mail dedicato, cui segnalare eventuali episodi di violenza e/o molestia di ogni tipo.
4. Creazione di uno spazio di ascolto aziendale, cui è preposta una figura professionale dotata di comprovata esperienza in materia, finalizzato a consentire ai lavoratori di parlare delle proprie esperienze personali e

professionali, di segnalare le proprie opinioni, di dare suggerimenti, e di segnalare eventuali episodi di violenza e/o molestia. Il professionista, al termine dell'ascolto, è tenuto ad informare l'organo amministrativo delle circostanze apprese omettendo ovviamente ogni riferimento circa la persona dalla quale si è appresa la violenza e/o la molestia, procedendo pertanto in modalità del tutto anonima.

2.6. MODALITÀ DI VERIFICA E AGGIORNAMENTO

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione aziendali. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi elencati.

I dati relativi agli indicatori vengono raccolti, sintetizzati annualmente e presentati alla Direzione per una preliminare valutazione sullo stato di avanzamento del Piano Strategico e per una riprogrammazione in caso di eventi/accadimenti eccezionali.

2.7. DIFFUSIONE DEL PIANO

Il conformità a quanto previsto dalla PdR 125:2022, è stato approvato un piano di comunicazione con lo scopo di diffondere alle parti interessate l'impegno della No.Do. e Servizi s.r.l. sulle tematiche della parità di genere.

Il Piano viene reso disponibile a tutte le parti interessate aziendali mediante pubblicazione sulla pagina _____, previa comunicazione informativa resa all'intero organico a mezzo mail in data _____