
PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

	Funzione	Nome	Data	Convalida
Preparato da	RSI		03.02.2025	
Preparato da	RSI		03.02.2025	
Preparato da	RSI		03.02.2025	
Preparato da	RSI		03.02.2025	
Preparato da	RSI		03.02.2025	
Approvato da	DIR		03.02.2025	

03 Febbraio 2025

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

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'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 Geosurveys srl rappresenta una realtà in cui il **numero di lavoratrici**, in ruoli Direzionali, è **prevalente rispetto ai lavoratori**.

La GEOSURVEYS SRL 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, 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 **GEOSURVEYS SRL** 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.

Allo stesso tempo la **GEOSURVEYS SRL** ha ritenuto di voler agevolare la conciliazione della vita privata con quella lavorativa introducendo e stabilizzando lo smart working (soprattutto durante il periodo Covid)

Le donne sono state al centro di misure di protezione anche nei primissimi mesi di gravidanza, come correttamente illustrato nell'opuscolo informativo che viene loro consegnato non appena comunicano all'Ufficio del Personale la loro nuova condizione.

In data 24 Gennaio 2024 la **GEOSURVEYS SRL** ha costituito il **COMITATO per le Pari Opportunità (C-PdR)** la cui composizione risulta deducibile dal seguente organigramma:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
Generalità	Ruolo
ALBINI Diego	Presidente Consiglio di Amministrazione, Amministratore e Consigliere
MORICONI Carlo	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione e Consigliere
BRUNETTI Emanuele	Consigliere
FEDELI Alessandro	Consigliere

COMOTTI Christian Giuseppe	Consigliere (Dipendente)	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> COMITATO PARI OPPORTUNITA' </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> Sistemi di Gestione per la parità di genere e QHSE </div> <div style="margin: 5px 0;"> Lucia SERRAGLIO Responsabile (Dipendente) </div> <div style="margin: 5px 0;"> Danilo GALASSI Coordinatore (collaboratore) </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> Dipendenti </div>		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> BARBERINI Giulia </div>		

SCARAMUCCI Filippo
COMOTTI Christian Giuseppe
IPPOLITI Nicola
PELLEGRINI Gabriele
TIMPANELLA Pasquale
SERRAGLIO Lucia
ESPOSITO Francesco
IVANOV Yurii
IACOBUCCI Vincenzo
VENERUSO Antonio

ESPOSITO Francesco
IVANOV Yurii
IACOBUCCI Vincenzo
VENERUSO Antonio
SABRINA Calzuola
GAROFOLI Paolo
PROVVEDI Rodolfo
LUCI Peppe
DANILOV Oleg
SANTINI Valerio
SABATINI Valentina
PIERONI Elena

IL Comitato-PdR, oltre a redigere il Riesame della Direzione 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.

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 **GEOSURVEYS SRL** ha anche istituito il comitato-PdR per redigere il Piano per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della **GEOSURVEYS SRL**, pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili. Il Piano è stato sottoscritto dall'amministratore della **GEOSURVEYS SRL**.

Il COMITATO PDR ha operato mettendo a frutto le esperienze maturate attraverso la sinergia tra Aree Qualità, Ambiente, Sicurezza, Comunicazione e naturalmente Area del Personale, producendo il presente documento che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

1. DESCRIZIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

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.

Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto *gender gap* - le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e alla conciliazione della vita professionale con quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della formazione professionale, per consentire alle lavoratrici di proseguire con il loro perfezionamento e con l'acquisizione di nuove nozioni in ogni ambito delle loro attività: dai corsi sulla gestione del tempo, corsi sulla Leadership.

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

Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030 dell'ONU che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "*goal*", mentre in altri si è voluto specificare il sotto-obiettivo "*target*" perchè particolarmente rilevante nell'azione prevista.

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

2. OBIETTIVI

Come si è già avuto modo di anticipare, la **GEOSURVEYS SRL** ha da sempre adottato una politica di reclutamento neutrale.

Il personale è sempre stato selezionato in base alle competenze ricercate e non in base al genere, fatta eccezione per gli operai di cantiere.

Per agevolare la vita delle lavoratrici madri sono stati concessi orari di lavoro ridotti, smart working, modalità di lavoro agile, 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.

La GEOSURVEYS SRL 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 presente **PIANO** 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. IL PIANO DI AZIONE

La stesura del PIANO è **stata preceduta da un'Analisi Iniziale, finalizzata alla definizione del** contesto, delle sue peculiarità ed esigenze pervenendo, per la prima volta, alla raccolta di dati disaggregati per genere al fine di delineare le peculiarità del personale ed identificare le aree su cui intervenire per migliorare alcune situazioni.

Sulla base dei risultati dell'analisi sono stati stabiliti:

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

Il PIANO elaborato si è focalizzato sulle seguenti aree strategiche (KEY AREAS):

AREA 1: CULTURA E STRATEGIA;

AREA 2: GOVERNANCE;

AREA 3: AREA PROCESSI HR;

AREA 4: OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA;

AREA 5: EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE.

AREA 6: TUTELA DELLE GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.

Per ciascuna delle suddette “*key area*” sono stati definiti Indicatori e, analizzati Punti di Forza, Punti di Debolezza, Opportunità e Minacce, di seguito descritti.

Gli obiettivi a livello Globale, al di là delle distinzioni fra aree strategiche, vi sono la formazione sui temi dell’uguaglianza di genere le figure coinvolte nella stesura del presente piano, mediante attività di documentazione e partecipazione a corsi specifici interni e, l’ottenimento della Certificazione sulla parità di genere, dell’Azienda.

4.1 AREA CULTURA E STRATEGIA

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 7 e di seguito riportati.

1

INDICATORE N.1

Formalizzazione e implementazione di un PIANO STRATEGICO che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.

PUNTI DI FORZA

Già presenti valori aziendali e cultura inclusiva in azienda

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

OPPORTUNITÀ

L'azienda intende partecipare a gare ed a processi di qualificazione fornitore presso ambiti in cui la parità di genere aziendale (e il rispetto dei diritti umani) è ritenuto un importante requisito di accesso

2

INDICATORE N. 2

Presenza di procedure interne che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.

NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.

PUNTI DI FORZA

L'azienda ha strutturato presso la nuova sede una Sala Riunioni con lo scopo di ospitare riunioni settimanali fra i lavoratori dei vari reparti e la direzione.

Implementata la procedura "GESTIONE RECLAMI E SEGNALAZIONI"

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

3

INDICATORE N. 3

Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

PUNTI DI FORZA

PUNTI DI DEBOLEZZA

Sensibilizzazione e formazione di tutto il personale

Evidenze:

Presente modulistica per le comunicazioni sia interne che esterne all'azienda.
Presente politica PdR 125:2022 parità di genere divulgata all'interno dell'organizzazione
Presente politica PdR 125:2022 parità di genere divulgata all'esterno dell'organizzazione
Presente programma di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale.

4

INDICATORE N. 4

Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

PUNTI DI FORZA

Nel 2023 e 2024 sono state effettuate due pubblicazioni Scientifiche in cui compare insieme a quella dei colleghi anche la firma di Lucia Serraglio.

PUNTI DI DEBOLEZZA

La Società non partecipa generalmente come relatore a convegni

Evidenze:

Presente politica PdR 125:2022 parità di genere divulgata all'interno dell'organizzazione
Presente politica PdR 125:2022 parità di genere divulgata all'esterno dell'organizzazione

5

INDICATORE N. 5

Realizzazione di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

Evidenze:

Visto piano di formazione 2024, vista statistica delle ore di formazione erogate negli anni 2021/2022/2023

Presenti diversi incontri formativi con tutto il personale su temi come: differenza di genere, stereotipi, ecc.

6

INDICATORE N. 6

Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno

PUNTI DI FORZA

Realizzato Questionario anonimo contenente domande specifiche sul benessere in azienda e la percezione sulle pari opportunità. girato a tutti i dipendenti con raccolta automatica dei riscontri.

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

7

INDICATORE N. 7

Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

4.2 AREA GOVERNANCE

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance della nostra organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 5, di seguito riportati.

1

INDICATORI

Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione

NOTA: Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.

PUNTI DI FORZA

Vista nomina di un comitato per la gestione e il monitoraggio della parità di genere (vedi nomina Team-PdR)

PUNTI DI DEBOLEZZA

Non si riscontrano punti di debolezza

2

INDICATORI

Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività

PUNTI DI FORZA

Implementata procedura "segnalazioni e reclami"
Visto modulo on line "soddisfazione dei dipendenti"

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

3

INDICATORI

Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

PUNTI DI FORZA

All'interno della nomina è presente anche la sezione del budget messo a disposizione del Team-PdR
Inoltre l'analisi dei fondi stanziati è analizzata nel dettaglio all'interno del riesame della direzione (si veda allegato al piano strategico)

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

4

INDICATORI

4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati

PUNTI DI FORZA

L'azienda all'interno dell'allegato al riesame della direzione ha definito obiettivi nel medio/lungo periodo

Presente all'interno del Comitato per la Parità di genere di un membro appartenente al consiglio di amministrazione, diverso dal legale rappresentante dell'azienda.

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

5

INDICATORI

5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione

PUNTI DI FORZA

Visto organigramma aziendale, le donne sono presenti nella prima linea di riporto al vertice.

PUNTI DI DEBOLEZZA

non presenti donne nel consiglio di amministrazione

AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 6 e di seguito riportati.

1

INDICATORI

Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni

PUNTI DI FORZA

Vedi procedure aziendali, piano di formazione.

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

2

INDICATORI

2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere

PUNTI DI FORZA

VEDERE TABELLA INDICATORI inserita nel riesame della direzione

PUNTI DI DEBOLEZZA

Non si riscontrano punti di debolezza

3

INDICATORI

Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

PUNTI DI FORZA

Piano formazione e verbali di formazione – politica aziendale

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

Vedi politica UNI PDR

Piano di Formazione

4

INDICATORI

Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

PUNTI DI FORZA

Vedi procedura sulla gestione delle carriere

PUNTI DI DEBOLEZZA

Non presenti posizioni manageriali

5

INDICATORI

5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità

PUNTI DI FORZA

Vista procedura “tutela della maternità e paternità”

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

6

INDICATORI

6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

PUNTI DI FORZA

Visto organigramma aziendale

Presente comitato PDR

Presente valutazione rischi all'interno del DVR aziendale

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 7 e di seguito riportati.

INDICATORE n. 1

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico

NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione

Presenti n.4 donne corrispondenti al 20% del personale aziendale (19 unità di cui 1 con contratto a chiamata). Sono:

	Generalità	Luogo e data di nascita	Data di assunzione	Qualifica	Titolo di studio
4	BARBERINI Giulia	Gualdo Tadino (PG) 16.11.1990	23/11/2020	Impiegata	Diploma di Ragioneria
7	SERRAGLIO Lucia	S. Caterina Villarmosa 21.10.1977	06/06/202 2	Impiegata	Laurea magistrale in Ingegneria per l'Ambiente
18	SABATINI Valentina	Gualdo Tadino (PG), 19/05/1982	15/01/2024	Apprendist a – Ufficio Tecnico	Diploma Istituto Tecnico per Geometri

19	PIERONI Elena	Assisi, 02/10/1984	15/01/2024	Apprendista – Ufficio Tecnico	Laurea magistrale in Scienze Geologiche
----	------------------	-----------------------	------------	----------------------------------	--

PUNTI DI FORZA

I ruoli aziendali sono suddivisi fra ruoli tecnici ed amministrativi.

La presenza femminile nei ruoli prettamente amministrativi è elevata. Giulia Barberini gestisce gli aspetti amministrativi, la contabilità, i conti bancari col supporto del Socio Alessandro Fedeli e dello studio di consulenza.

I ruoli tecnici riguardano sia le attività da ufficio tecnico che le attività di cantiere.

Valentina Sabatini ed Elena Pieroni operano all'interno dell'ufficio tecnico. Lucia Serraglio ha un ruolo misto (Tecnico – Amministrativo), si occupa di Sistemi di Gestione e di Appalti e Qualifiche.

PUNTI DI DEBOLEZZA

Tutte le attività di indagini in sito sono svolte da personale di sesso maschile, che pertanto non hanno alcuna rappresentanza femminile.

2

INDICATORI

2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento

NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.

Non noto il benchmark dell'industria di riferimento

3

INDICATORI

3. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4

Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)

Non ci sono Dirigenti in azienda

4

INDICATORI

4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4

Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari consideraresolo donne non espressione della proprietà)

Non ci sono Dirigenti in azienda

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

5

INDICATORI

5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto all'totale della popolazione di riferimento

Ci sono 2 donne (10%)

BARBERINI Giulia
SERRAGLIO Lucia – Sistemi di gestione

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

6

INDICATORI

6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice

Ci sono 2 donne (10%):

BARBERINI Giulia - Amministrazione
SERRAGLIO Lucia – Sistemi di gestione

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

7

INDICATORI

7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento

NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.

Ci sono 1 donne (5%):

BARBERINI Giulia

PUNTI DI FORZA

Non vi sono figure maschili con delega di spesa

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità della nostra organizzazione in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 3 e di seguito riportati.

1

INDICATORI

1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze

NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).

Non vi sono in azienda ruoli confrontabili, si veda tabella elenco dipendenti.

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

Matr. Cognome e nome	Retribuzione lorda		Lavoro straordinario		Ratei	T.F.R.	Totale	Costo orario
	Ore Lavorate	Imp./Contr.	Ore	Imp./Contr.	Imp./Contr.			
1 SCARAMUCCI FILIPPO LIV - MNS 3 - Impiegato	1816,00	21261,36 6708,01			7348,27 2240,87	2323,25	39881,76	21,96132
4 COMOTTI CHRISTIAN GIUSEPPE LIV - MNS 2 - Impiegato	1843,00	34841,50 9212,84			8320,06 2530,01	2859,81	57764,22	31,34249
9 IPPOLITI NICOLA LIV - MNS 3 - Impiegato	1847,00	25162,12 6925,95	12,00	158,55 47,58	6876,52 2118,43	2188,17	43477,32	23,38747
10 BARBERINI GIULIA LIV - MNS 4 - Impiegata	460,00	5234,04 1882,77			5721,44 1722,50	2012,45	16573,20	36,02869
19 TIMPANELLA PASQUALE LIV - MNS 3 - Operaio	1320,00	15233,13 3793,63			5254,08 647,92	1718,63	26647,39	20,18741
28 SERRAGLIO LUCIA LIV - MNS 1- Impiegata	1818,00	34592,19 10482,87			8077,61 2382,68	3087,74	58623,09	32,24592
30 ESPOSITO FRANCESCO LIV - MNS 4 - Impiegato	1893,00	21401,18 2639,17	108,00	1178,75 141,91	5743,18 708,54	1802,20	33614,93	16,79906
31 IVANOV YURII LIV - MNS 6 - Operaio	1920,00	24321,25 5432,57	8,00	81,54 24,71	4842,94 1452,10	1569,19	37724,30	19,56654
32 IACOBUCCI VINCENZO LIV - MNS 6 - Operaio	1960,00	23067,72 1144,95	24,00	238,70 3,08	4818,60 76,33	1654,59	31003,97	15,62700
33 VENERUSO ANTONIO LIV - MNS 6 - Operaio	1912,00	23618,68 1117,22	5,00	50,96 0,82	4856,07 80,44	1647,89	31372,08	16,36519
36 GAROFOLI PAOLO LIV - MNS 5 - Impiegato	1952,00	18827,13 2283,16			4377,06 537,12	1489,40	27513,87	14,09522
37 PROVVEDI RODOLFO LIV - MNS 5 - Impiegato	1952,00	19562,18 2287,96			4377,06 537,12	1489,40	28253,72	14,47424
38 LUCI GIUSEPPE LIV - MNS 5 - Impiegato	1832,00	22220,55 2201,98			4377,06 537,11	1514,07	30850,77	16,83993
41 SABATINI VALENTINA LIV - MNS 3 - Impiegato (Apr.)	1791,00	18168,84 2515,64			5159,92 631,53	1809,73	28285,66	15,79322
42 PIERONI ELENA LIV - MNS 3 - Impiegato (Apr.)	1735,00	20672,47 2817,51			5159,92 631,52	2007,41	31288,83	18,03390

Matr. Cognome e nome	Retribuzione lorda		Lavoro straordinario		Ratei	T.F.R.	Totale	Costo orario
	Ore Lavorate	Imp./Contr.	Ore	Imp./Contr.	Imp./Contr.			
43 SANTINI VALERIO	1808,00	17861,10			3995,82	1371,83	25861,59	14,30397
LIV - MNS 5 - Operaio		2143,52			489,32			
45 DANILOV OLEG	532,00	7988,36			1614,90	636,81	13063,54	24,55552
LIV - MNS 4 - Impiegato		2328,19			495,28			
47 PELLEGRINI GABRIELE	576,00	6522,83			1719,95	603,90	9809,18	17,02982
LIV - MNS 4 - Impiegato		751,29			211,21			

2

INDICATORI

2. Percentuale promozioni donne su base annua

Non ci sono state promozioni in generale nel corso (solo scatti di anzianità e passaggio da contratti di apprendistato) degli ultimi anni

PUNTI DI FORZA

-

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

3

INDICATORI

3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario

Lucia Serraglio ha un contratto che prevede un salario composto da una quota fissa e da una percentuale variabile in funzione delle commesse assunte da clienti portati.

PUNTI DI FORZA

Vista tabella indicatori presente nel riesame della direzione Allegato VI

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità della nostra organizzazione in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 5 e di seguito riportati.

1

INDICATORI

1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il *back to work*, *coaching*, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)

PUNTI DI FORZA

Implementata procedura "gestione maternità, malattie e congedi" e vista Valutazione rischi lavoratrici madri.

Nota: Elena Pieroni (in maternità da circa 1 mese) ha lavorato in smart working tutto l'ottavo mese di gravidanza in modo da poter fruire della modalità 1+4 i mesi di maternità piuttosto che nella modalità 2+3. Elena è residente a Gubbio, pur godendo di buona salute ha manifestato delle difficoltà a sostenere il viaggio per recarsi sul luogo di lavoro.

Giulia Barberini ha usufruito di un periodo di congedo parentale di ulteriori 9 successivi al congedo obbligatorio di 2+3 mesi, dopo la nascita del suo secondo figlio e ad oggi svolge orario continuato (ridotta pausa pranzo) per rientrare prima a casa.

Lucia Serraglio, due figli minori, lavora stabilmente da remoto (Sicilia) sin dall'assunzione, avvenuta nel luglio del 2022.

PUNTI DI DEBOLEZZA

Non si riscontrano punti di debolezza

2

INDICATORI

2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il *back to work*, *coaching*, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)

PUNTI DI FORZA

Implementata procedura "gestione maternità, malattie e congedi" e vista Valutazione rischi lavoratrici madri. Caso per caso vengono valutate le esigenze dei dipendenti in modo da venire incontro a ciascuno.

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

3

INDICATORI

3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della personae dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

PUNTI DI FORZA

Vista tabella indicatori presente nel riesame della direzione Allegato VI

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

4

INDICATORI

4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodicianni di vita del bambino obbligatori

PUNTI DI FORZA

Vista tabella indicatori presente nel riesame della direzione Allegato VI

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

Note: Nessun dipendente di sesso maschile è diventato padre nel biennio 2023 – 2024, se ha beneficiato dei congedi di paternità

5

INDICATORI

5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge

PUNTI DI FORZA

Vista tabella indicatori presente nel riesame della direzione Allegato VI

PUNTI DI DEBOLEZZA

-

Note: Nessun dipendente di sesso maschile è diventato padre nel biennio 2023 – 2024, se ha beneficiato dei congedi di paternità

1. OBIETTIVI ANNO 2025/2026/2027

SI VEDA ALLEGATO AL PRESENTE PIANO STRATEGICO:

- **Allegato I al riesame della direzione “obiettivi, valutazione dei rischi e delle opportunità PdR125”**