



ELETTRO-ONE S.R.L.
PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE
2025-2027

Approvato dall'Amministratore Unico con determina del 26 maggio 2025

ED.	REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE	CONTROLLO	APPROVAZIONE
01	00	26/05/2025	Prima Emissione	Responsabile SGPG	Comitato Guida	A.U.

1. CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

Elettro-One S.r.l. è pienamente consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del Paese.

In particolare, la Società crede nella “**parità di genere**” quale principio ispiratore della propria organizzazione e come modello da seguire per realizzare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In quest'ottica l'organizzazione ha lavorato per l'adozione di un approccio attento all'equità, con l'obiettivo di porre le basi per un'organizzazione più inclusiva.

Il presente Piano Strategico per la Parità di Genere (il “**Piano**”) è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l'attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro di predisposizione del Piano medesimo ma che va a completare anche aspetti di sostenibilità che Elettro-One ha deciso di integrare nelle strategie di business.

Caratteristiche delle politiche e del Piano Strategico legati ai temi della parità di genere:

- i) Essere i punti di partenza e di orientamento operativo per azioni sempre più inclusive a partire dal 2025 e nei successivi anni a venire;
- ii) Essere costantemente aggiornati annualmente dal Comitato Guida, che si impegnerà alla presentazione di relative relazioni all'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione e di avanzamento delle stesse, con la finalità di allineare obiettivi ed azioni in base alle esigenze ed alle criticità emerse.

2. FINALITÀ DEL PIANO

Il Piano persegue le seguenti finalità:

- i) definire i principi che ispirano Elettro-One nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile e maschile come richiesto dagli obiettivi dell'Agenda 2030;
- ii) analizzare costantemente il contesto di riferimento e le relative evoluzioni;
- iii) definire per ogni tema identificato obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e relative azioni per raggiungerli.

La redazione del presente documento e il monitoraggio degli obiettivi e azioni in esso contenute sono affidate al Comitato Guida per la parità di genere e condivisi trimestralmente all'Organo Amministrativo.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

I requisiti e le prescrizioni delle altre norme, riportate nella **Tabella 1**, vengono utilizzati come riferimento, senza alcun impegno al rispetto integrale degli stessi.

Tabella 1

NORME	DATA DI PUBBLICAZIONE
UNI EN ISO 9000 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. FONDAMENTI E VOCABOLARIO	2015
UNI EN ISO 9001 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. REQUISITI <i>(da richiamare per le organizzazioni che hanno un Sistema di Gestione per la Qualità)</i>	2015
UNI EN ISO 45001 – SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	2018
UNI/PDR 125 - LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR -INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI	2022

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'organizzazione sono le seguenti:

- le norme relative alla parità di genere (Codice pari opportunità e succ. mod. ed int.);
- le norme relative alla maternità/paternità;
- le norme relative alla gestione del personale;
- la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- l'eventuale normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

Si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro;

- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- D. Lgs. Dell'11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità" registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

COMITATO GUIDA:	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:	Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.
DISCRIMINAZIONE:	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione. <i>NOTA Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.</i>
EMPOWERMENT FEMMINILE e MASCHILE:	Processo attraverso cui una donna o un uomo acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne e degli uomini, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
GOVERNANCE:	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
INCLUSIONE:	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE):	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente

	di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
PARITÀ DI GENERE:	Parità di genere tra sessi.
PIANO STRATEGICO:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
POLITICA DI PARITÀ DI GENERE:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
SMART WORKING O LAVORO AGILE O LAVORO FLESSIBILE:	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
STEREOTIPI DI GENERE:	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
TARGET:	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
TELELAVORO:	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
VALORI:	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
WELFARE AZIENDALE:	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di

	welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
WHISTLEBLOWING:	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.

1. I VALORI E PRINCIPI ETICI DI ELETTRONE

Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Elettro-One basati su comportamenti propositivi a supporto della creazione di rapporti interni ed esterni di valore.

1.1. Principio di imparzialità e inclusività

Elettro-One si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri prodotti/servizi.

Elettro-One si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di **razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici**.

1.2. Principio di correttezza e trasparenza

Elettro-One si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto nei confronti di tutti. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

1.3. Principio di valorizzazione del personale

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.

Elettro-One contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale, valorizzando le diverse competenze di ogni individuo.

1.4. Principio della tutela della persona

Elettro-One svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno e che possa tutelare il benessere psicofisico dell'individuo stesso.

1.5. Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Elettro-One vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni.

Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di Elettro-One, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con diverse modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni.

2. ANALISI DI CONTESTO

2.1 La politica di genere nel contesto europeo e nazionale

Secondo il Global Gender Gap Report 2024, nessun Paese ha ancora colmato completamente i divari di genere. Tuttavia, l'Italia ha registrato un lieve miglioramento, con un punteggio complessivo di parità di genere che è passato dal 68,1% al 69,2%. Nonostante questo progresso, si stima che, senza interventi significativi, saranno necessari circa 140 anni per eliminare il gap globale relativo alla partecipazione economica tra uomini e donne. L'Italia si posiziona al 61° posto nella classifica globale, guadagnando due posizioni rispetto al 2022, ma rimanendo ancora dietro a molti Paesi europei. Per quanto riguarda la partecipazione economica, il Paese è salito alla 108^a posizione, con un miglioramento marginale rispetto agli anni precedenti.

La maternità continua a rappresentare un ostacolo significativo per la parità di genere nel mercato del lavoro. Secondo i dati più recenti, il tasso di occupazione femminile per le donne tra i 25 e i 49 anni è passato dal 53,4% al 55,2% per quelle con almeno un figlio sotto i 6 anni. Tuttavia, nel Mezzogiorno la situazione rimane critica, con un tasso di occupazione fermo al 35,5%, rispetto al 62,1% del Centro e al 65,4% del Nord.

Inoltre, il fenomeno della child penalty continua a penalizzare le madri, con una riduzione media del reddito del 18% rispetto alle donne senza figli, mentre i redditi dei padri rimangono sostanzialmente invariati.

L'Italia ha introdotto nuove misure per favorire la parità di genere, tra cui:

Il protocollo d'intesa 2025 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Consigliera Nazionale di Parità, volto a rafforzare la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

Il progetto BeHer, promosso da Birra Peroni, che mira a sensibilizzare e supportare concretamente la parità di genere nel mondo del lavoro.

L'incremento delle risorse finanziarie, con circa 80 milioni di euro destinati al contrasto della violenza di genere e alla promozione delle pari opportunità.

La Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 continua a essere un pilastro fondamentale per il miglioramento della situazione in Italia. L'obiettivo è di raggiungere entro il 2026 un incremento di 5 punti nell'indice di uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), con l'ambizione di entrare tra i primi dieci Paesi europei entro il 2035.

Secondo i dati più recenti, le donne europee continuano a guadagnare circa il 16% in meno rispetto agli uomini, mentre in Italia la differenza è inferiore al 10%. Tuttavia, questo dato è influenzato dal basso tasso di occupazione femminile, che porta a una selezione nel mercato del lavoro: lavorano principalmente le donne più istruite e con redditi più elevati¹.

Il 32,4% delle donne italiane occupate lavora part-time, contro solo l'8% degli uomini.

Il 60% del part-time femminile è involontario, segnalando una difficoltà strutturale nel mercato del lavoro.

Le donne con contratti a tempo determinato rappresentano il 17,3% del totale delle lavoratrici.

La maternità continua a penalizzare le donne nel mercato del lavoro:

- i) Il tasso di occupazione delle madri è significativamente più basso rispetto alle donne senza figli.
- ii) Nei 24 mesi successivi alla nascita di un figlio, le donne subiscono una perdita reddituale significativa.
- iii) A 15 anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri risultano inferiori di circa 5.700 euro rispetto alle donne senza figli.

I settori industria e costruzioni sono prevalentemente maschili (rispettivamente 71% e 89% di uomini). Le donne sono più presenti nei settori sanità, istruzione, alloggio e ristorazione, con una percentuale di occupazione femminile intorno al 50%.

Tuttavia, le donne tendono a ricoprire ruoli di profilo intermedio, spesso di supporto ad altre attività.

Nonostante alcuni miglioramenti, la presenza femminile nel mercato del lavoro italiano rimane concentrata in settori a basso valore aggiunto e in organizzazioni di piccole dimensioni. Le politiche di parità di genere e le strategie di inclusione lavorativa dovranno continuare a evolversi per garantire una maggiore equità.

Le donne in posizioni manageriali in Italia rappresentano circa il 29% del totale, con un lieve miglioramento rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, il glass ceiling (soffitto di vetro) continua a limitare l'accesso delle donne ai ruoli di vertice, con una differenza salariale che si attesta intorno al 21% rispetto agli uomini.

Oltre al soffitto di vetro, lo sticky floor (pavimento appiccicoso) rimane un ostacolo significativo, con molte donne bloccate in posizioni medio-basse e meno remunerate.

Grazie alla Legge Golfo-Mosca (120/2011) e alla sua estensione con la Legge di Bilancio (160/2019), la presenza femminile nei Consigli di amministrazione delle società quotate è salita al 41%, segnando un progresso rispetto al 39% del 2021. Tuttavia, la presenza femminile nei ruoli di CEO e Executive Committee rimane ancora limitata.

Nel 2025, il governo ha introdotto nuove misure per favorire la carriera femminile:

Bonus Donne 2025: un incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di donne in situazioni di svantaggio occupazionale, con un esonero contributivo del 100% per 12 o 24 mesi, fino a 650 euro al mese.

Certificazione di parità di genere: le aziende che ottengono questa certificazione possono beneficiare di sgravi fiscali e incentivi per promuovere l'equità di genere.

Incentivi per le donne vittime di violenza: le aziende che assumono donne in condizioni di vulnerabilità possono accedere a contributi speciali.

Gli effetti della pandemia hanno accentuato le disparità di genere, con un aumento del carico di lavoro domestico e di cura sulle donne. Tuttavia, le nuove politiche mirano a ridurre questi divari e a favorire una maggiore inclusione femminile nel mercato del lavoro.

2.2 Il contesto interno

Il settore delle installazioni di impianti elettrici presenta una presenza femminile tradizionalmente limitata, a causa di diversi fattori:

- i) Lavorazioni tecniche e fisicamente impegnative, che scoraggiano l'ingresso delle donne nel settore.
- ii) Struttura aziendale prevalentemente composta da PMI, con risorse limitate per politiche di inclusione.
- iii) Scarsa diffusione di una cultura della parità di genere, che rallenta l'integrazione femminile nei ruoli tecnici e operativi.

Nonostante queste criticità, la nostra azienda ha intrapreso passi significativi per migliorare la rappresentanza femminile, soprattutto nei ruoli impiegatizi e dirigenziali, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e equo.

La nostra azienda ha adottato diverse misure per garantire un ambiente di lavoro basato su legalità, correttezza, trasparenza e inclusività, tra cui:

- i) Certificazioni di qualità: Implementazione di UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione del processo produttivo e ISO 45001 per la sicurezza sul lavoro.

- ii) Adozione di policy e relativa procedura che garantisca l'anonimato dei segnalanti, favorendo un ambiente di lavoro etico, sicuro e trasparente.
- iii) Codice Etico: Strumento di sensibilizzazione per tutti i dipendenti e collaboratori, volto a promuovere i valori aziendali con l'obiettivo di sviluppare anche un maggiore coinvolgimento degli stessi.
- iv) Politiche di flessibilità: possibilità di richiesta di orari flessibili per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Elettro-One si impegna a operare secondo i principi dello standard UNI/PDR 125, promuovendo la diversità e l'inclusione sotto ogni profilo: origine, stato sociale, religione, genere, età, identità, orientamento sessuale, abilità psicofisiche e idee politiche.

Con particolare riferimento all'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere all'interno del contesto aziendale, Elettro-One si è attivata nelle seguenti aree:

- i) Implementazione di politiche per garantire equità salariale e percorsi di carriera inclusivi.
- ii) Introduzione di misure per supportare i genitori, come congedi flessibili e benefit aziendali.
- iii) Digitalizzazione e automazione per favorire l'inserimento di personale femminile anche nei ruoli tecnici in specifici comparti aziendali.

3. IL RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere nominato dall'Organo Amministrativo è Martina Campini (Responsabile Risorse Umane), già componente del comitato di sostenibilità.

RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	
Funzioni	Al Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere compete: a) collaborare con l'Organo Amministrativo e il Comitato Guida per coordinare l'attuazione delle politiche di parità di genere e del Piano Strategico; b) assicurare che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022; c) assicurare che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.
Rapporti funzionali	Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere è coordinato dal Comitato Guida
Competenze, conoscenze e qualifiche	• Conoscenza della UNI/PdR 125, delle normative vigenti sulla parità di genere e competenza sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità; • Conoscenza dell'organizzazione, dei relativi sistemi di gestione e del contesto in cui opera l'organizzazione; • Capacità organizzativa e relazionale; • Capacità di analisi volta al problem solving ed al miglioramento continuo; • Conoscenza della UNI EN ISO 19011.
Livello CCNL	B2

4. IDENTIFICAZIONE E MAPPATURA DEI PROCESSI

L'Organo Amministrativo di Elettro-One ha individuato e definito quattro tipologie di processi principali:

- i processi direzionali (plan);
- ii processi realizzativi (do);
- iii processi di supporto (do);
- iv processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento (*check and act*).

In particolare, attraverso i **processi direzionali**, il vertice stabilisce annualmente obiettivi e relativi budget per il loro raggiungimento, impegni e strategie per il miglioramento continuo, definisce la Politica di Parità di Genere e la struttura organizzativa, e comunica l'importanza di ottemperare ai requisiti stabiliti con l'effettuazione di revisioni periodiche del SGPG implementato.

I nostri obiettivi

Nella definizione degli obiettivi del piano strategico, Elettro-One adotta un approccio partecipativo, promuovendo il coinvolgimento attivo dei collaboratori interni al fine di garantire allineamento, condivisione e valorizzazione delle competenze e delle prospettive presenti all'interno dell'organizzazione stessa. A seguito di tale engagement, questi oggi rappresentano i nostri obiettivi:

- **equilibrio vita-lavoro**: implementare orari flessibili e politiche di tele-lavoro per favorire la conciliazione di vita privata e vita professionale ove possibile;
- **equità nell'opportunità di carriera**: garantire pari opportunità di crescita professionale per uomini e donne;
- **processi di selezione inclusivi**: garantire la non discriminazione di genere nei processi di assunzione e promozione;
- **formazione e sensibilizzazione**: organizzare in maniera sistematica corsi per promuovere e sensibilizzare sulla cultura della parità di genere;
- **prevenzione delle molestie**: implementare misure per contrastare molestie e discriminazione di ogni genere sul luogo di lavoro;
- **equità salariale**: garantire trasparenza nei criteri di retribuzione per eliminare il divario retributivo;

I **processi di supporto** danno disposizioni per stabilire condizioni necessarie per il corretto svolgimento delle attività e l'efficace funzionamento dei processi, allo scopo di rendere i processi realizzativi idonei a fornire al cliente un *prodotto/servizio* conforme alle caratteristiche previste, attraverso opportuni e definiti metodi.

I **processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento** mirano ad orientare la Direzione nell'individuazione di elementi utili per possibili azioni di miglioramento dei processi e *dei prodotti forniti e/o dei servizi erogati*. Attraverso gli output prodotti dalle attività operative, si ricevono gli input necessari a monitorare l'andamento dei processi dell'organizzazione e di tutto il Sistema di Gestione della Parità di Genere. I processi di controllo producono output documentali: rapporti di non conformità, dati sui KPI previsti dalla UNI/PdR 125, dati statistici e azioni correttive. A loro volta tutti questi elementi vanno a rappresentare input per la Revisione Periodica e per l'attivazione del ciclo di miglioramento.

Si propone un'esemplificazione della rappresentazione grafica della "Mappa dei Processi" dell'organizzazione.

	PROCESSI	PROCESSI DI LIVELLO	PROCESS OWNER	DOCUMENTI DI SUPPORTO
PROCESSI DIREZIONALI	PIANIFICAZIONE	PIANIFICAZIONE STRATEGICA	A.U.	POLICY AZIENDALE; ORGANIGRAMMA; MANSIONARIO; POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE.
		PIANIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (SGPG)	COMITATO GUIDA	MAPPATURA DEI PROCESSI; DOCUMENTI DEL SGPG (REGOLAMENTI, PROCEDURE, MODULI); PIANO STRATEGICO; OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE;
	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	PIANIFICAZIONE ACQUISIZIONE RISORSE UMANE	RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE	REGOLAMENTI; PROCEDURE; PROGRAMMA DI FORMAZIONE; INDAGINI SUL CLIMA AZIENDALE.
		DEFINIZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE		
		SELEZIONE		
		INSERIMENTO		
		SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ (FORMAZIONE, PROGRESSIONI, VOLUTAZIONE)		
		GESTIONE DELLE PRESTAZIONI		
		PIANIFICAZIONE DEGLI AVVICENDAMENTI E GESTIONE MOBILITÀ		
		CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO		
	COMUNICAZIONE	COMUNIAZIONE INTERNA	A.U.	PIANO DI COMUNICAZIONE; STRUMENTI DI COMUNICAZIONE INTERNA (RIUNIONI, E-MAIL, INTRANET, ECC) ED ESTRENA (SITO WEB, SOCIAL, BROCHURE, ECC)
		COMUNICAZIONE ESTERNA		
PROCESSI DI SUPPORTO	APPROVVIGIONAMENTO	SELEZIONE FORNITURE	RESPONSABILE ACQUISTI	REGOLAMENTO; PROCEDURA; ELENCO/ALBO FORNITORI; MODULI.
		GESTIONI FORNITORI		
		CONTROLLO E VALUTAZIONE FORNITORI E FORNITURE		
	GESTIONE DOCUMENTI	GESTIONE CARTACEA/INFORMATICA DEI DOCUMENTI	RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	REGOLAMENTI; PROCEDURE; MODULI.
	GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI	ADEMPIMENTI CONNESSI ALLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI, INCLUSI QUELLI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	RSPP, COMITATO GUIDA	DVR; REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE

PROCESSI REALIZZATIVI	MARKETING E ACQUISIZIONE COMMESSE	ACQUISIZIONE COMMESSE/PARTICIPAZIONE BANDI GARE	A.U.	OFFERTE; BUDGET.
		PREDISPOSIZIONI OFFERTE/BUDGET DI COMMESSA		
	PROGETTAZIONE NUOVI SERVIZI	ESECUZIONE DELLA PROGETTAZIONE	A.U.	PIANO PROGETTO; PIANIFICAZIONE ESECUTIVA; RISULTATI DI VERIFICA/RIESAME/VALIDAZIONE DELLA PROGETTAZIONE; ELABORATO PROGETTUALE
		ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELLA PROGETTAZIONE		
	REALIZZAZIONE PRODOTTI/EROGAZIONE SERVIZI	...	...	
PROCESSI DI MONITORAGGIO, MISURAZIONE E MIGLIORAMENTO	MONITORAGGIO, ANALISI E MIGLIORAMENTO	MONITORAGGIO KPI	RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE/COMITATO GUIDA/A.U.	CRUSCOTTO KPI; PROGRAMMA/PIANO/RAPPORTO DI AUDIT; RAPPORTI DI NON CONFORMITÀ; AZIONI DI MIGLIORAMENTO (PREVENTIVE E CORRETTIVE); RAPPORTO DI REVISIONE PERIODICA.
		AUDIT INTERNI		
		GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI		
		REVISIONE PERIODICA		

5. RUOLO E RESPONSABILITÀ DEL COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato Guida di Elettro-One costituisce l'organo interno responsabile della supervisione strategica del sistema di gestione per la Parità di Genere. Composto da figure chiave dell'organizzazione, il Comitato agisce come motore del cambiamento culturale, promuovendo l'integrazione dei principi di parità nei processi decisionali, nella pianificazione strategica e nella gestione operativa.

Le sue responsabilità sono articolate e trasversali: il Comitato può avvalersi del supporto di consulenti esterni e coinvolgere stakeholder interni per approfondimenti tematici e analisi specifiche. Ogni decisione e raccomandazione viene formalizzata e condivisa con la Direzione, garantendo trasparenza e coerenza con gli obiettivi aziendali.

Tutti i membri del Comitato hanno sottoscritto una Carta dei Valori, che ne orienta l'azione e ne rafforza l'impegno verso una cultura organizzativa inclusiva, equa e sostenibile.

ELETTRO-ONE
Via Collungo, 10
38074 Pietramurata di Oro, TN
P. IVA 02576540229
+39 0464 507393 - info@elettroone.it

Firma Titolare

Firma Comitato Guida





