

PIANO STRATEGICO PARITÀ DI GENERE

1. PREMESSA

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della Parità di Genere e delle Pari Opportunità in tutte le sue forme e attività.

Il raggiungimento della parità di genere, infatti, nell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi, è uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti.

A tal fine, le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030 e l'Unione Europea ha promosso una nuova strategia per favorire l'uguaglianza di genere adottando norme sulla parità di trattamento e misure specifiche in favore delle donne.

Il Piano per la Parità di genere (GEP, Gender Equality Plan) è lo strumento chiave che permette di identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, di riconoscere le strategie innovative per superarle e monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere, garantendo alle persone la possibilità di accedere ad esperienze professionali inclusive.

In Italia, la strategia messa in campo con il PNRR si ispira alla Gender Equality Strategy 2020/2025 dell'Unione Europea, ha durata quinquennale, agisce in un orizzonte temporale che si conclude nel 2026 ed intende produrre cambiamenti duraturi di natura strutturale attraverso un approccio trasversale e integrato volto alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere.

Lavoro, reddito, competenze, tempo potere, sono le 5 priorità in relazione alle quali la strategia definisce gli interventi da adottare, i relativi indicatori volti a misurare i principali aspetti della disparità di genere e il target, ovvero l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere.

Medielettra di Badalamenti Angelo & C. s.a.s. (d'ora innanzi **Medielettra**) ha scelto di impegnarsi sul tema delle Pari Opportunità, al fine di garantire una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne ed implementare un efficace sistema di gestione della Parità di Genere conforme alla linea guida UNI/PdR 125:2022.

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 **Medielettra** ha istituito il Gruppo di Lavoro "Parità di Genere", composto da tre componenti, di cui due interni identificati nei signori Angelo Badalamenti e Irene Bolignari ed uno esterno, nella persona dell'Avv. Anna Canale, che ha predisposto il presente documento, tenendo conto del dettato legislativo nazionale, delle dimensioni e delle caratteristiche proprie della Società, del contesto territoriale nel quale la stessa opera, pensando ad uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Il Piano per la Parità di Genere è stato condiviso dal Gruppo di Lavoro con il Responsabile Risorse Umane ed il Responsabile della Qualità.

Mediante l'adozione della politica del Gender Equality **Medielettra** si prefigge di:

- ✓ gestire i processi di sviluppo delle persone nel rispetto dei principi di equità di genere;
- ✓ favorire modalità di lavoro utili ad una migliore integrazione tra vita privata e vita lavorativa e garantire il benessere e la realizzazione delle persone;
- ✓ sviluppare una cultura della genitorialità indipendente dal genere;
- ✓ sostenere una cultura aziendale improntata al rispetto, alla tutela della dignità della persona;
- ✓ prestare attenzione, nell'esecuzione delle proprie attività, affinché siano evitati stereotipi e promuovere la visibilità del contributo femminile al mondo del lavoro.

2. INQUADRAMENTO DELL'AZIENDA

Medielettra nasce nel periodo in cui il settore dell'impiantistica è stato caratterizzato dalla pubblicazione della normativa sulla certificazione degli impianti elettrici (ex Legge 46/90) che ha dato al mercato un grande input.

L'azienda da un trentennio ormai si occupa della progettazione e realizzazione di varie tipologie di impianti: elettrici, per la produzione di energia da fonte rinnovabile, gestione dati e fonia, lavori fibra ottica, domotica, trattamento aria e climatizzazione, antincendio, antiratto, gestione e controllo accessi, videosorveglianza, controllo e gestione Data Center.

Negli anni in cui si iniziava a parlare di soddisfazione del cliente e consulenza sugli impianti tecnologici per attività produttive, l'azienda ha trovato il suo habitat naturale.

Da allora è cresciuta fino a raggiungere elevati livelli di produttività, confermati dall'organigramma e dalle certificazioni ottenute, nonché dai continui contatti con Università, istituti professionali, associazioni di categoria ed enti pubblici con cui realizza seminari e corsi di formazione.

Il costante aggiornamento delle certificazioni adottate dall'azienda e la proattività nel condividere le best practices con tutto lo staff aziendale, è una chiara dimostrazione di come **Medielettra** sia impegnata verso la continua ricerca di miglioramento, garanzia di affidabilità e attenzione alle tematiche che a tutti stanno a cuore come la tutela dell'ambiente e la sicurezza sul posto di lavoro.

Nel 2024 ha acquisito la certificazione UNI EN ISO 14067:2018 dimostrando, ancora una volta, la propria sensibilità ambientale e ottenuto il livello di sostenibilità "B - BUONO" score B nella valutazione ESG su Synesgy.

In coerenza con i valori aziendali ed i principi di responsabilità etica e sociale enunciati nel suo Codice Etico, ha deciso di impegnarsi sul tema delle pari opportunità adottando nel 2024 la Politica per l'Uguaglianza, la Diversità e l'Inclusione (EDI) e prevedendo l'istituzione di un Comitato per le Pari opportunità in ambito aziendale composto da un rappresentante aziendale, un rappresentante designato dai lavoratori ed un rappresentante esterno specializzato in materia, allo scopo di:

- promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
- prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori sul genere e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- vigilare che siano rispettati i principi contenuti nel piano per la parità di genere;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie.

3. VALORI AZIENDALI

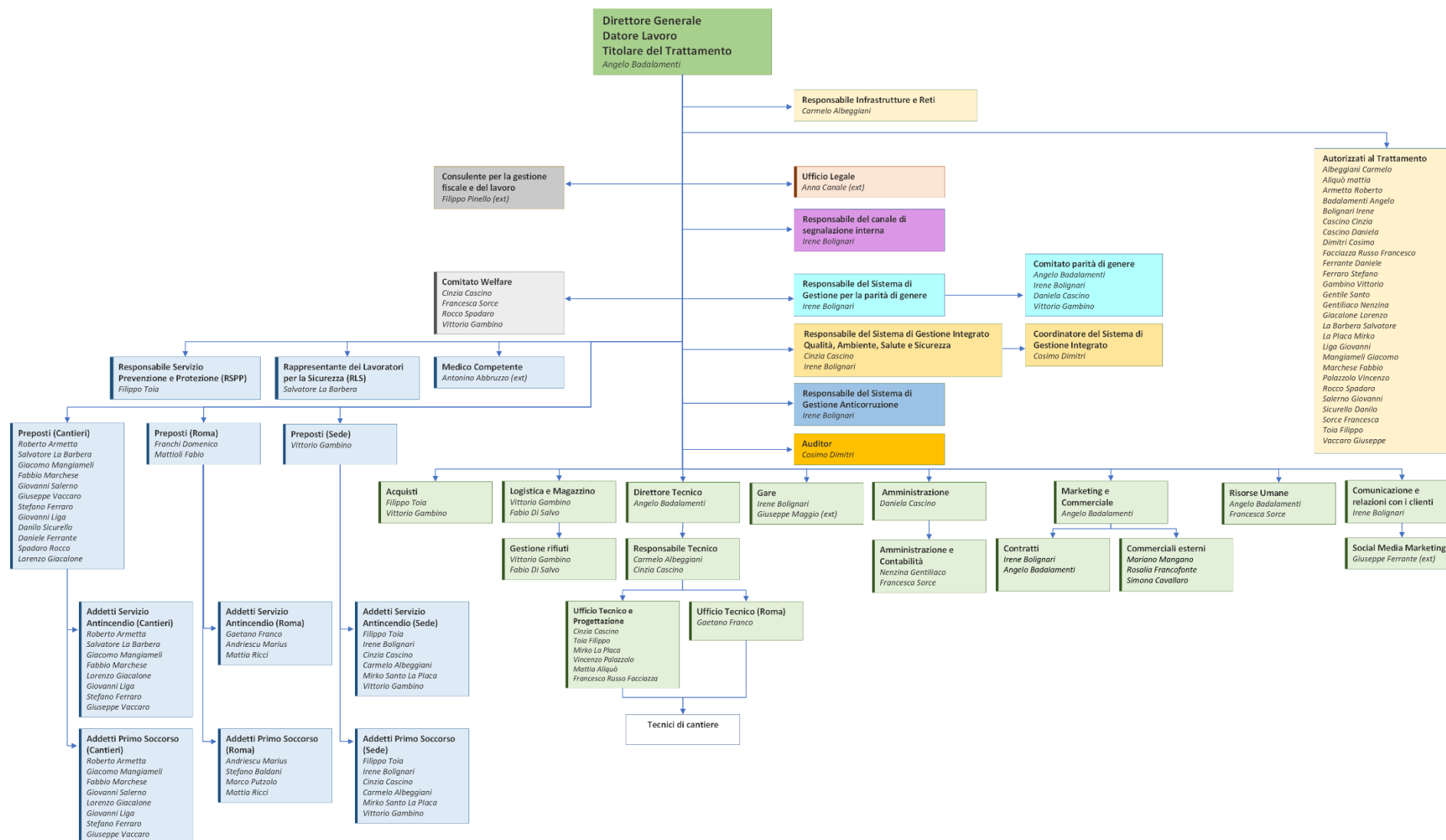
L'evoluzione e i cambiamenti del contesto in cui opera **Medielettra** richiedono grande capacità di adattamento, competenze e innovazione per garantire servizi con standard qualitativi molto elevati. La resilienza è una delle caratteristiche aziendali che, unita alla robustezza, permette di confrontarsi in contesti sempre più competitivi e sfidanti facendo leva sulla solidità patrimoniale e sul know-how che si è costruita negli anni.

La VISION: Medielettra ha posto alla base della propria vision aziendale cinque valori fondanti che hanno animato gli impegni che l'organizzazione, giorno per giorno, ha rispettato con tutte le parti interessate: **Sostenibilità, Professionalità, Innovazione, Realismo, Spirito di squadra.**

La MISSION: Tutti i servizi e i prodotti offerti si incontrano su un unico comune denominatore: fornire un lavoro, un supporto, con una qualità costante

I VALORI: Medielettra mira a consolidare valori come: **innovazione, responsabilità, rispetto, integrità e sostenibilità.**

4. ORGANIGRAMMA



5. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

Il punto di partenza per l'analisi di contesto ha riguardato la distribuzione e il ruolo ricoperto dai e dalle dipendenti, fotografando la situazione a livello aziendale e suddividendo ulteriormente i dipendenti tra operai impiantisti e personale non addetto al cantiere.

Al fine di rappresentare l'evoluzione, è stato confrontato il dato occupazionale al 31/12/2023 con quello risultante al 31/03/2025 (Tabella 1).

Tabella 1 – Ripartizione del personale per genere e inquadramento

INQUADRAMENTO	2023				2024				al 31/03/2025			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
OPERAIO	26		26	0%	24		24	0%	24		24	0%
2B	2		2	0%	1		1	0%	1		1	0%
3L	6		6	0%	6		6	0%	6		6	0%
4L	5		5	0%	4		4	0%	4		4	0%
5L	8		8	0%	7		7	0%	7		7	0%
6L	5		5	0%	6		6	0%	6		6	0%
IMPIEGATO TECNICO	9	3	12	7%	10	2	12	5%	8	2	10	5%
2B	1		1	0%	1		1	0%	1		1	0%
3L	2		2	0%	3		3	0%	2		2	0%
4L	3		3	0%	5		5	0%	4		4	0%
5L	1	2	3	5%	0	1	1	3%	0	1	1	3%
6L	1		1	0%	0		0	0%	0		0	0%
2L	1	1	2	2%	1	1	2	3%	1	1	2	3%
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		2	2	5%		2	2	5%		2	2	5%
3L		1	1	2%		1	1	3%		1	1	3%
5L		1	1	2%		1	1	3%		1	1	3%
ADDETTO PULIZIE		1	1	2%		1	1	3%		1	1	3%
6L		1	1	2%		1	1	3%		1	1	3%
Totale complessivo	35	6	41	14,6%	34	5	39	12,8%	32	5	37	13,5%

La popolazione aziendale al 31/12/2023 contava 41 dipendenti, di cui 26 impiantisti e 15 operatori non addetti al cantiere. La componente femminile costituiva il 14,6% sul totale complessivo ed il 40% sul personale non di cantiere.

La popolazione aziendale al 31/12/2024 contava 39 dipendenti, di cui 24 impiantisti e 15 operatori non addetti al cantiere. La componente femminile costituiva il 12,8% sul totale complessivo ed il 33,3% sul personale non di cantiere.

Al 31/03/2025 il totale dei dipendenti è 37, di cui 24 impiantisti e 13 operatori non addetti al cantiere. Le donne costituiscono il 13,5% del totale ed il 38,5% sul personale non di cantiere. La preponderanza di uomini è particolarmente marcata per gli operai ed il numero è legato ad alcuni importanti appalti nella Regione Lazio. Per le unità distaccate nel Lazio, corrispondenti a 9, si tratta di personale assunto a tempo indeterminato seppur subordinato alla durata dell'appalto, come richiesto dalle Società committenti, e non dipendente da una scelta di Medielettra.

Sotto il profilo contrattuale (contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, contratto a tempo parziale) la ripartizione del personale per genere ha registrato un sostanziale equilibrio nel periodo considerato, con un piccolo graduale aumento della percentuale di occupazione delle donne sul totale complessivo degli occupati, sostanzialmente dovuta alla progressiva riduzione del totale dipendenti. Inoltre, si riscontra l'assenza di donne nella categoria operaia purtroppo dovuta alla scarsità di manodopera femminile specializzata nel settore impiantistico (Tabella 2).

Tabella 2 – Ripartizione del personale per genere e tipologia contrattuale

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2023			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
INDETERMINATO	28	4	32	12,5%
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		2	2	100,0%
3L		1	1	100,0%
5L		1	1	100,0%
IMPIEGATO TECNICO	7	2	9	22,2%
2B	1		1	0,0%
2L	1	1	2	50,0%
3L	2		2	0,0%
4L	2		2	0,0%
5L		1	1	100,0%
6L	1		1	0,0%
OPERAIO	21		21	0,0%
2B	1		1	0,0%
3L	6		6	0,0%
4L	4		4	0,0%
5L	5		5	0,0%
6L	5		5	0,0%
DETERMINATO	7	2	9	22,2%
ADDETTO PULIZIE		1	1	100,0%
6L		1	1	100,0%
IMPIEGATO TECNICO	2	1	3	33,3%
4L	1		1	0,0%
5L	1	1	2	50,0%
OPERAIO	5		5	0,0%
2B	1		1	0,0%
4L	1		1	0,0%
5L	3		3	0,0%
Totale complessivo	35	6	41	14,6%

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2024			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
INDETERMINATO	30	5	35	14,3%
ADDETTO PULIZIE		1	1	100,0%
6L		1	1	100,0%
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		2	2	100,0%
3L		1	1	100,0%
5L		1	1	100,0%
IMPIEGATO TECNICO	8	2	10	20,0%
2B	1		1	0,0%
2L	1	1	2	50,0%
3L	3		3	0,0%
4L	3		3	0,0%
5L		1	1	100,0%
OPERAIO	22		22	0,0%
2B	1		1	0,0%
3L	6		6	0,0%
4L	4		4	0,0%
5L	5		5	0,0%
6L	6		6	0,0%
DETERMINATO	4		4	0,0%
IMPIEGATO TECNICO	2		2	0,0%
4L	2		2	0,0%
OPERAIO	2		2	0,0%
5L	2		2	0,0%
Totale complessivo	34	5	39	12,8%

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	al 31/03/2025			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
INDETERMINATO	29	5	34	14,7%
ADDETTO PULIZIE		1	1	100,0%
6L		1	1	100,0%
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		2	2	100,0%
3L		1	1	100,0%
5L		1	1	100,0%
IMPIEGATO TECNICO	7	2	9	22,2%
2B	1		1	0,0%
2L	1	1	2	50,0%
3L	2		2	0,0%
4L	3		3	0,0%
5L		1	1	100,0%
OPERAIO	22		22	0,0%
2B	1		1	0,0%
3L	6		6	0,0%
4L	4		4	0,0%
5L	5		5	0,0%
6L	6		6	0,0%
DETERMINATO	3		3	0,0%
IMPIEGATO TECNICO	1		1	0,0%
4L	1		1	0,0%
OPERAIO	2		2	0,0%
5L	2		2	0,0%
Totale complessivo	32	5	37	13,5%

Riguardo alla fruizione degli istituti contrattuali finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (congedi e aspettative), non risultano fruiti dal 2024 ad oggi e quelli risultanti nel 2023 hanno riguardato la componente maschile e non anche quella femminile (Tabella 3), ma il dato è conforme alla platea degli occupati e al rapporto tra entrate e uscite per genere nel periodo 2023 – 2025 (Tabella 4).

Tabella 3 – Congedi e aspettative per genere

ISTITUTO	2023				2024				al 31/03/2025			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
ASPETTATIVA O CONGEDO	2	0	2	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
DI CUI PATERNITA'/MATERNITA'	2	0	2	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
OPERAIO	2	0	2	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
3L	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
5L	1	0	1	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Totale complessivo	2	0	2	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%

Tabella 4 – Entrate e uscite per genere

	2023				2024				al 31/03/2025			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
SCADENZA CONTRATTO		1	1	100%				0%				0%
IMPIEGATO TECNICO		1	1	100%				0%				0%
5L		1	1	100%				0%				0%
DIMISSIONI	4		4	0%	4		4	0%				0%
IMPIEGATO TECNICO	3		3	0%	4		4	0%				0%
3L				0%	1		1	0%				0%
4L	1		1	0%	1		1	0%				0%
5L	1		1	0%				0%				0%
6L	1		1	0%				0%				0%
OPERAIO	1		1	0%				0%				0%
2B	1		1	0%				0%				0%
4L				0%	1		1	0%				0%
5L				0%	1		1	0%				0%
NUOVE ASSUNZIONI				0%	3		3	0%				0%
IMPIEGATO TECNICO				0%	3		3	0%				0%
4L				0%	3		3	0%				0%
Totale complessivo	4	1	5	20%	7		7	0%				0%

Per quanto attiene al Trattamento retributivo, le seguenti proiezioni (Tabella 5) riportano il valore medio della retribuzione annua, comprensiva di componenti accessorie di salario per inquadramento professionale, ed il rapporto F/M di questi valori:

Tabella 5 – Retribuzione media annua per inquadramento e per genere comprensiva di componenti accessorie del salario

	2023				2024				al 31/03/2025			
INQUADRAMENTO	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale	Uomini	Donne	Totale	% Donne su totale
OPERAIO	557.466,00 €		557.466,00 €	0%	859.549,00 €		859.549,00 €	0%	167.604,00 €		167.604,00 €	0%
2B	48.469,00 €		48.469,00 €	0%	46.166,00 €		46.166,00 €	0%	10.199,00 €		10.199,00 €	0%
3L	177.115,00 €		177.115,00 €	0%	241.324,00 €		241.324,00 €	0%	46.120,00 €		46.120,00 €	0%
4L	91.391,00 €		91.391,00 €	0%	167.555,00 €		167.555,00 €	0%	27.376,00 €		27.376,00 €	0%
5L	129.740,00 €		129.740,00 €	0%	233.430,00 €		233.430,00 €	0%	44.990,00 €		44.990,00 €	0%
6L	110.751,00 €		110.751,00 €	0%	171.074,00 €		171.074,00 €	0%	38.919,00 €		38.919,00 €	0%
IMPIEGATO TECNICO	179.161,00 €	86.699,00 €	265.860,00 €	33%	246.577,00 €	78.046,00 €	324.623,00 €	24%	58.199,00 €	16.517,00 €	74.716,00 €	22%
2B	31.676,00 €		31.676,00 €	0%	39.187,00 €		39.187,00 €	0%	8.418,00 €		8.418,00 €	0%
2L	14.840,00 €	32.641,00 €	47.481,00 €	69%	39.405,00 €	43.716,00 €	83.121,00 €	53%	9.180,00 €	8.871,00 €	18.051,00 €	49%
3L	71.396,00 €		71.396,00 €	0%	100.436,00 €		100.436,00 €	0%	18.121,00 €		18.121,00 €	0%
4L	38.495,00 €		38.495,00 €	0%	67.549,00 €		67.549,00 €	0%	22.480,00 €		22.480,00 €	0%
5L	129,00 €	54.058,00 €	54.187,00 €	100%	- €	34.330,00 €	34.330,00 €	100%	- €	7.646,00 €	7.646,00 €	100%
6L	22.625,00 €		22.625,00 €	0%	- €		- €	0%	- €		- €	0%
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		67.056,00 €	67.056,00 €	100%		78.855,00 €	78.855,00 €	100%		16.536,00 €	16.536,00 €	100%
3L		43.801,00 €	43.801,00 €	100%		47.980,00 €	47.980,00 €	100%		10.477,00 €	10.477,00 €	100%
5L		23.255,00 €	23.255,00 €	100%		30.875,00 €	30.875,00 €	100%		6.059,00 €	6.059,00 €	100%
ADDETTO PULIZIE		5.465,00 €	5.465,00 €	100%		8.988,00 €	8.988,00 €	100%		3.565,00 €	3.565,00 €	100%
6L		5.465,00 €	5.465,00 €	100%		8.988,00 €	8.988,00 €	100%		3.565,00 €	3.565,00 €	100%
Totale complessivo	736.627,00 €	159.220,00 €	895.847,00 €	18%	1.106.126,00 €	165.889,00 €	1.272.015,00 €	13%	225.803,00 €	36.618,00 €	262.421,00 €	14%

6. DESCRIZIONE DEL PIANO

Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola 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 nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa – si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività di progettazione, partecipazione gare e controllo qualità. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle suddette attività può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta.

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle sei Aree Tematiche individuate:

- AT1 - selezione ed assunzione (recruitment)
- AT2 - gestione della carriera
- AT3 - equità salariale
- AT4 - genitorialità, cura
- AT5 - conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- AT6 - attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro,

per il quale sono descritti i punti di forza e debolezza, le azioni, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti aziendali.

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.

Area Tematica (AT)	Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivi da raggiungere	Azioni Specifiche	Resp.	Target	2024	2025	2026	2027	BUDGET DA ALLOCARE	Attinenza con SDGs
AT1-SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	processo formalizzato all'interno dell'organizzazione e nessun reclamo pervenuto	mancanza di un mansionario neutro rispetto al genere	Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative disponibili	Predisposizione / Aggiornamento vademecum o procedura documentata per la gestione selezioni e assunzioni	RPdG/RGSI	Candidate/i alle selezioni esterne	X	X			1.000,00 €	  Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
			Introdurre strumenti per evitare che durante i colloqui siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	Prevedere l'utilizzo di strumenti appositi per standardizzare le domande da effettuare e da considerare durante i colloqui, senza connotazioni riferibili alla persona, alla famiglia, alla salute	RRU		X	X	X			
AT2-GESTIONE DELLA CARRIERA	Progressioni di carriera che tengono conto di aspetti meritocratici	Mancanza di una procedura specifica e di uno stretto monitoraggio delle progressioni	Comunicazione attraverso varie tipologie di canali del rispetto di principi riguardanti la presenza di pari opportunità di carriera	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata per la Pianificazione della carriera	RPdG/RGSI	Tutto il personale	X	X			500,00 €	   Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza Target 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età
			Valutazione oggettiva delle performance dei lavoratori basata esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali	Raccolta ed analisi dei dati con periodicità annuale	RRU		X	X	X	X		
			Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli	Predisposizione di piani di formazione specifici	RRU		X	X	X	X		

Area Tematica (AT)	Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivi da raggiungere	Azioni Specifiche	Resp.	Target	2024	2025	2026	2027	BUDGET DA ALLOCARE	Attinenza con SDGs
			ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati									
AT3-EQUITÀ SALARIALE	Politica dei salari ispirata ai principi del CCNL (mansione/salario)	Mancanza di un processo sistematico di revisione	Dotarsi di mansionario che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive	Revisione del mansionario aziendale	RRU	Tutto il personale	X	X			500,00 €	   Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
			Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;	Comunicazioni periodiche e Gestione del programma di Welfare	RRU		X	X	X	X		
AT4-GENITORIALITÀ, CURA	Presenza di Programmi di supporto alla Genitorialità	Mancanza di piani di servizi per supportare i genitori	Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo)	Piano gestione della maternità	RRU	Tutto il personale	X	X			1.000,00 €	  Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
			Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi	Predisposizione piano di rientro da congedo genitoriale	RRU		X	X	X	X		

Area Tematica (AT)	Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivi da raggiungere	Azioni Specifiche	Resp.	Target	2024	2025	2026	2027	BUDGET DA ALLOCARE	Attinenza con SDGs
			eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità									
			Includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver, nonché servizi specifici quali dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.	Inserimento iniziative specifiche per i dipendenti nelle attività genitoriali nei piani di welfare aziendale	RRU		X	X	X	X		
AT5- CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	Presenza di forme lavorative di conciliazione dei tempi vita-lavoro	Mancanza di procedure specifiche formalizzate per la gestione delle richieste di flessibilità	Dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992)	RRU	Tutto il personale	X	X	X	X	500,00 €	   Goal 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore Target 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro
			Offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata per la gestione conciliazione tempi vita-lavoro	RPdG/RGSI		X	X				

Area Tematica (AT)	Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivi da raggiungere	Azioni Specifiche	Resp.	Target	2024	2025	2026	2027	BUDGET DA ALLOCARE	Attinenza con SDGs
			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.	Formazione ai responsabili funzionali	RRU		X	X	X	X		
AT6-ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	Nessun reclamo ricevuto in ambito di abusi e molestie	Mancanza di una procedura documentata di gestione dei reclami e formazione specifica sul tema.	Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;	Valutazione periodica dei rischi (DVR)	RSPP	Tutto il personale	X	X	X	X	500,00 €	 Target 5.b Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per promuovere l'emancipazione delle da donna
			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;	Piano di formazione specifico	RRU		X	X	X	X		
			Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata per il controllo delle non conformità, gestione dei reclami e azioni correttive	RPdG/RGSI		X					
				Predisposizione sistema di segnalazioni anonime (whistleblowing)	ODV		X					

Area Tematica (AT)	Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivi da raggiungere	Azioni Specifiche	Resp.	Target	2024	2025	2026	2027	BUDGET DA ALLOCARE	Attinenza con SDGs
			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);	Effettuazione Survey periodiche su D&I e Parità di genere	RRU		X	X	X	X		
			Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva	RRU		X	X	X	X		

7. FREQUENZA E RESPONSABILITÀ DI MONITORAGGIO

I KPI definiti al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 e corrispondenti alle aree tematiche individuate nei paragrafi precedenti del presente documento, saranno costantemente monitorati durante le riunioni del Comitato Pari Opportunità. Per ogni area di indicatori sono infatti stati definiti obiettivi specifici e azioni atte al raggiungimento degli stessi. In base al cronoprogramma che è stato stabilito, annualmente il CPO avrà la responsabilità di analizzare lo stato di avanzamento, l'andamento delle attività e l'adeguatezza degli strumenti che sono stati predisposti.

Quanto rilevato verrà poi riportato nell'apposito verbale e la Direzione Generale, supportata da RPdG/RSGI, avrà la responsabilità relativa all'applicazione delle azioni correttive e di miglioramento stabilite.

Le aree di indicatori, e gli stati di avanzamento relativi alla parità di genere saranno analizzati con cadenza annuale in occasione del Riesame della Direzione.

Le attività di monitoraggio e di controllo verranno svolte dal CPO, in collaborazione con i RdF, che effettueranno controlli a campione e interviste ai lavoratori per verificare la presenza di discriminazioni legate al genere. Qualora vi fossero delle non conformità, queste saranno gestite secondo le modalità già previste dal Sistema di Gestione Integrato aziendale.

8. CONCLUSIONI

Il presente Piano è un documento pubblico, frutto di un processo partecipativo: approvato e firmato dal Legale Rappresentante della Società, pubblicato sul sito in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR), istituzionalmente condiviso e per la diffusione aziendale interna.

Il Piano per la Parità di Genere si propone di favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni da perseguire nel triennio 2024-2027.

In particolare, si vuole sottolineare che **Medielettra** è una società inclusiva, che valorizza il capitale umano e riconosce nelle singolarità, nelle specificità e nelle differenze un valore aggiunto imprescindibile; per tale ragione la Società si propone di attuare le misure e le azioni positive indicate per la promozione delle pari opportunità, tracciando così nuovi traguardi.

Il Piano per la Parità di Genere di **Medielettra** non rappresenta un mero adempimento ad un vincolo stabilito dalle normative sovranazionali, ma costituisce uno strumento con cui la Società si impegna responsabilmente a perseguire i propri obiettivi istituzionali, attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che operano al suo interno, favorendo le pari opportunità e valorizzando le differenze, nello specifico quelle di genere.

Il presente documento è stato redatto in considerazione degli scenari presenti e futuri e, pertanto, è suscettibile di modifiche e revisioni in itinere.

CASTELDACCIA, 30/04/2025



MEDIELETTTRA & C. s.a.s.
di Bonagiamini Angelo
Via C. La Malfa 161 B/C/D
90014 CASTELDACCIA
P.IVA 0403650826