



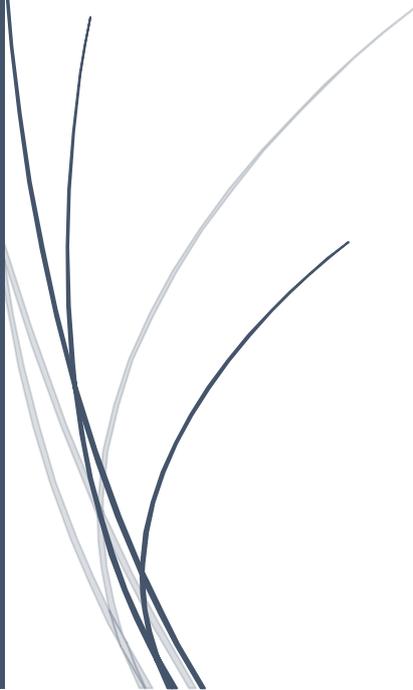
**Elettrica Valeri**  
DAL 1974

---

01/01/2023

# **GENDER EQUALITY PLAN**

## **- Piano per l'Uguaglianza di Genere -**



## **PREMESSA**

Il Gender Equality Plan (GEP) è uno strumento organico e strutturato finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare gli obiettivi di equità di genere di un'organizzazione. Il GEP ha una durata triennale (2022-2024) e si inserisce all'interno della Strategia della Commissione Europea per la parità di genere 2020-2025, con l'obiettivo di promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

Con il nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027), è richiesta la presenza di un Piano per la Parità di Genere (GEP) per accedere ai finanziamenti. Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede l'accesso limitato ai soli beneficiari che abbiano un Piano di Uguaglianza di Genere.

Per soddisfare il requisito di accessibilità richiesto, la Commissione Europea ha indicato le caratteristiche che il GEP dovrebbe avere, tra cui: pubblicità, risorse dedicate, raccolta dati e monitoraggio, formazione e consapevolezza sull'eguaglianza di genere.

Le aree prioritarie che devono essere oggetto del GEP sono:

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

A livello globale, la parità di genere è uno dei 17 Sustainable development goals (SDGs) e da anni ormai valore cardine dell'Unione Europea, che mira all'eliminazione di ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne e alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

## **L' AZIENDA ELETTRICA VALERI S.r.l**

**L'Elettrica Valeri s.r.l. ha origine dall'unione tra l'impresa Valeri Lanfranco ed Elettrica Valeri Umbra.**

L'impresa elettrica **Valeri Lanfranco nasceva a Gualdo Cattaneo (PG) nel lontano 1974**, dalla passione e coraggio del fondatore Lanfranco Valeri, perito industriale con specializzazione in Elettrotecnica, appassionato di impianti elettrici e sempre alla ricerca di soluzioni innovative elettriche ed elettroniche volte a migliorare la qualità e la sicurezza della vita quotidiana. **L'Elettrica Valeri Umbra - EVU, nasceva a Giano dell'Umbria (PG) nel 1981** dalla fondatrice Patrizia Palmucci appassionata di commercio per la distribuzione di materiale elettrico e sistemi di illuminazione.

Nel tempo le due Imprese da piccole realtà a conduzione familiare, hanno ampliato la qualità e tipologia di Servizi e Prodotti offerti.

Nel 2019 il conferimento delle due Imprese dà vita all'**Elettrica Valeri S.r.l.** strutturata in tre divisioni:

- la **Divisione Impianti**, frutto del conferimento dell'impresa Elettrica Valeri Lanfranco;
- la **Divisione Commerciale**, frutto del conferimento dell'Elettrica Valeri Umbra - E.V.U.;
- La **Divisione Ricerca e Sviluppo EValTech®**, segno di innovazione e sguardo costante verso il futuro.

Ad oggi l'Elettrica Valeri S.r.l. è leader nel settore impiantistico e da ormai quasi 50 anni una realtà in continua evoluzione e crescita.

L'Elettrica Valeri S.r.l. segue gli obiettivi di uguaglianza di genere dell'Unione europea per il 2020-2025 (Equality Union: Strategy for Gender Equality 2020-2025), per questo implementerà una serie di misure per promuovere l'uguaglianza di genere come parte dell'impegno strategico dell'azienda verso i principi di trasparenza, uguaglianza e responsabilità, aiutando tutti i suoi collaboratori a conciliare allo stesso tempo il lavoro e la vita personale.

L'azienda Elettrica Valeri S.r.l. riconosce che la sua risorsa più preziosa sono le persone e che il raggiungimento della sua missione dipende dalle prestazioni, dalla dedizione, dalla professionalità e dalle capacità dei suoi dipendenti.

Nonostante l'Elettrica Valeri S.r.l. abbia già compiuto progressi significativi nella creazione di un ambiente di lavoro equo, flessibile ed equilibrato dal punto di vista del genere, continuerà a coltivare una cultura organizzativa in cui i dipendenti abbiano pari opportunità in tutte le sue divisioni (commerciale, impianti, ricerca e sviluppo).

Per raggiungere questo obiettivo strategico, l'azienda sosterrà le iniziative e attività delineate in questo Piano per l'uguaglianza di genere (gender equality plan GEP) per il 2022-2024

## **IL GENDER EQUALITY PLAN PER L'ELETTRICA VALERI S.r.l**

L'adozione di un Gender Equality Plan per l'Elettrica Valeri S.r.l. rappresenta indubbiamente un'opportunità per definire attraverso una metodologia partecipativa, una visione strategica che mette al centro anche le politiche per raggiungere la parità di genere, inserendosi nel quadro dei documenti fondamentali di programmazione dell'Elettrica Valeri S.r.l., con l'obiettivo di superare asimmetrie ancora presenti e coordinandosi con altri strumenti di benessere organizzativo.

Si tratta di un passaggio non meramente formale per permettere il prosieguo della partecipazione ai Programmi di Finanziamento europei e per allinearsi alla relativa Strategia Europea, anche con l'obiettivo di dare continuo impegno per la piena attuazione e promozione di una cultura inclusiva, con particolare attenzione all'uguaglianza di genere, all'interno dell'Elettrica Valeri S.r.l.

## **ANALISI DI CONTESTO DELL'ELETTRICA VALERI S.r.l**

L'elaborazione del presente Piano prende avvio da un'analisi circa la composizione di genere del personale dipendente, sia dirigenziale che non, sotto diversi profili, quali il ruolo, l'attribuzione di incarichi, la modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le attività di formazione svolte (vedi Tabella 1 e Tabella 2).

Dal punto di vista del trattamento economico, la retribuzione dei dipendenti dell'Elettrica Valeri S.r.l. è determinata ai sensi della vigente normativa contrattuale in materia e, pertanto, non sussistono discriminazioni retributive tra uomini e donne.

Tabella 1 sintesi composizione di genere, età del personale dell'Elettrica Valeri S.r.l e tipologia di contratto applicato

<b>LAVORATORI DIPENDENTI al 31/12/2022</b>			
n. dipendenti	genere	fascia di età	tipo di contratto
21	maschile	20 - 60	T. Indeterminato
3	femminile	20 - 50	T. Indeterminato
<b>LAVORATORI NON DIPENDENTI</b>			
n. dipendenti	genere	fascia di età	tipo di contratto
3	maschile	40 - 50	co.co.co.
1	femminile	50 - 70	co.co.co.
<b>di cui NUOVE ASSUNZIONI 2022</b>			
n. dipendenti	genere	Fascia di età	Tipo di contratto
1	maschile	30 - 50	T. Indeterminato
1	femminile	30 - 50	T. Indeterminato

Tabella 2 Formazione personale aziendale salute e sicurezza sul lavoro

Pos.	FORMAZIONE PERSONALE AZIENDALE/CERTIFICAZIONI	Numero persone in possesso della certificazione
1	LAVORATORE RISCHIO ALTO Art. 37 D.Lgs 81/08	23
2	LAVORATORE RISCHIO BASSO Art. 37 D.Lgs 81/08	6
3	R.S.P.P. Art. 31 D.Lgs 81/08	2
4	R.L.S. Art. 47 D.Lgs 81/08	1
5	PREPOSTO Art. 37 D.Lgs 81/08	17
6	ADDETTO ANTINCENDIO E GESTIONE EMERGENZE Art. 46 D.Lgs 81/08	15

7	ADDETTO PRIMO SOCCORSO Art. 45 D.Lgs. 81/08	14
8	ADDETTO Guida GRU SU AUTOCARRO Art 73 D.Lgs. 81/08	11
9	ADDETTO Guida P.L.E. Art 73 D.Lgs. 81/08	19
10	ADDETTO Guida CARRELLI SEMOVENTI Art 73 D.Lgs. 81/08	4
11	ADDETTO Guida ESCAVATORI E TERNE Art 73 D.Lgs.81/08	3
12	ADDETTO USO D.P.I 3° CATEGORIA	19
13	ADDETTO AMBIENTI CONFINATI DPR 177/2011	6
14	LAVORATORI AMBIENTI CON ATMOSFERE ESPLOSIVE (ATEX) CEI EN 60079-17:2015 - CEI 31-34:2015	2
15	PAV CEI 11/27 IV ed 2014	15
16	PES CEI 11/27 IV ed 2014	11
17	PEI CEI 11/27 IV ed 2014	7
18	ADDETTO FRIGORISTA Fgas Art. 8 D.P.R. 43/2012	3
19	FORMAZIONE MONTAGGIO PONTEGGIO All. 21 - commi 4 e 5 D.Lgs. 81/08 e smi	5
20	LAVORATORE SALDATORE UNI EN ISO 9606-1:2017	2
21	LAVORATORE BRASATORE UNI EN ISO 13585	3
22	ADDETTO MANUTENZIONE CABINE TRASF. MT/MT e MT/BT CEI 78-17:15	9

23	<b>PREPOSTO LAVORI ELETTRICI</b> CEI 11/27 IV ed 2014	4
24	<b>RESPONSABILE IMPIANTO</b> CEI 11/27 IV ed 2014	4
25	<b>DIRETTORE TECNICO</b> preposto D.M. 37/2008	2
26	<b>DIRETTORE TECNICO</b> preposto D.M. 274/1997	1
27	<b>ISCRIZIONE ALBO PERITI INDUSTRIALI</b>	3
28	<b>ISCRIZIONE ALBO GEOMETRI</b>	1
29	<b>ADDETTO GESTIONE SISTEMI AZIENDALI</b>	1

## AREE DI AZIONE E SCHEDE DI DETTAGLIO

Il *Gender Equality Plan* dell'Elettrica Valeri S.r.l prevede diverse azioni, articolate nelle seguenti aree:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;
3. Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

L'adozione di un GEP contribuisce a dare attuazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, non soltanto con riferimento all'Obiettivo 5, avente ad oggetto l'eguaglianza di genere, ma in maniera trasversale a tutte le aree.



Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione							
obiettivo	azione	indicatore	target	cronoprogramma			attinenza sdgs
				2023	2024	2025	
promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali, superando il gender gap occupazionale	agevolare la fruizione dei congedi per la genitorialità da parte di entrambi i genitori	avviso ai dipendenti sul nuovo congedo di paternità obbligatorio; monitoraggio della modalità di fruizione congedi	tutti i dipendenti padri	x	x	x	 
favorire la conciliazione della sfera lavorativa e della sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative aziendali	completare la regolamentazione del lavoro agile e implementazione	adozione regolamento sul lavoro agile aziendale	tutti i dipendenti	x	x	x	
promozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Organizzare di percorsi formativi e informativi sulle tematiche di genere	n° di corsi organizzati	tutti i dipendenti	x	x	x	
promozione del comfort e del benessere dei lavoratori all'interno dell'azienda	misurazione del benessere percepito	somministrazione di questionari di indagine	tutti i dipendenti	x	x	x	
Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali							
obiettivo	azione	indicatore	target	cronoprogramma			attinenza sdgs
promuovere la presenza femminile nei processi decisionali	Incrementare la rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione	Incremento del Rapporto F/M nella composizione del CdA	componenti CdA			x	
	Nominare presidente del comitato etico una donna	alternanza di genere alla Presidenza dello stesso	componenti comitato		x		
Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera							
obiettivo	azione	indicatore	target	cronoprogramma			attinenza sdgs
promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	monitoraggio sulle progressioni interne e sul conferimento degli incarichi di funzioni assegnati ai dipendenti	raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle progressioni interne e sull'assegnazione degli incarichi	tutti i dipendenti	x	x	x	 
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione							
obiettivo	azione	indicatore	target	cronoprogramma			attinenza sdgs
promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	monitoraggio della composizione di genere nelle richieste di aggiornamento obbligatorio e facoltativo	estrazione e raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle richieste di formazione presentate dai dipendenti	tutti i dipendenti	x	x	x	
	organizzazione di mentoring su temi specifici (leadership, comunicazione, situational awareness, decision making, problem solving, empowerment, progettazione europea ecc) per promuovere la consapevolezza del valore sociale di innovazione rappresentato dall'introduzione di variabili di genere.	n seminari organizzati	tutti i dipendenti	x	x	x	
Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali							
obiettivo	azione	indicatore	target	cronoprogramma			attinenza sdgs
sensibilizzazione sul tema delle molestie e sulla violenza sessuale	attività di informazione per il contrasto della discriminazione e della violenza di genere, del mobbing e delle vessazioni	n iniziative	tutti i dipendenti	x	x	x	 

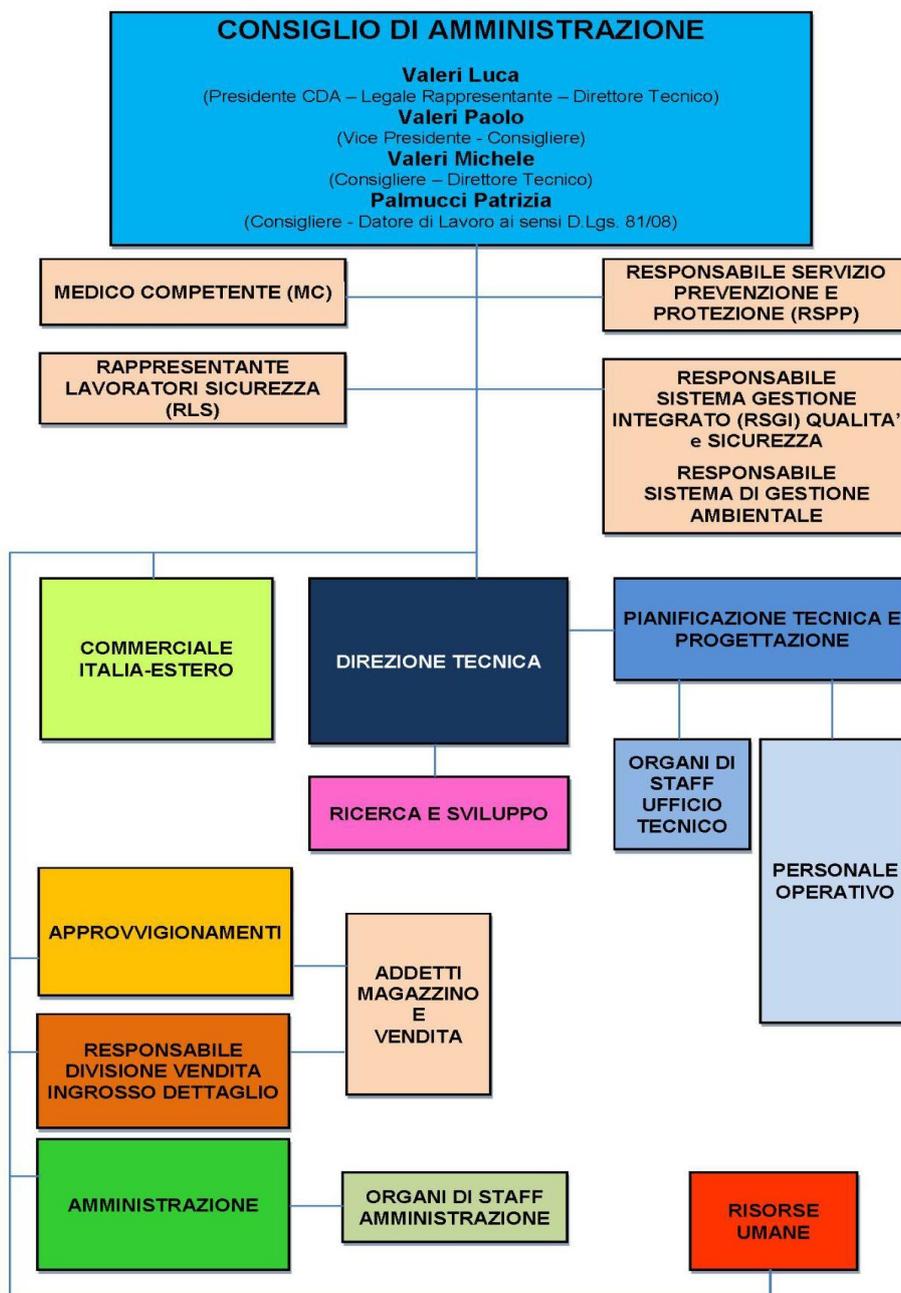


Figura 1 Organigramma aziendale