



Obblighi di conformità

MOD 8.1.1 Obblighi di conformità. Nel file sono individuate tutte le normative volontarie e cogenti applicabili. Il file viene periodicamente aggiornato in relazione a nuove emission di leggi / norme.

Introduzione e procedura

Il comitato guida per la parità di genere redige il Presente DOcumento al fine di definire per ogni tematiche identificata dalla politica obiettivi semplice, misurabili e raggiungibili. Con tale procedura si realizza un document che è:

1. Identifica I processi aziendali correlate ai temi della parità di genere
2. Indetifica I punti di forza e di debolezza
3. Definisce gli obiettivi
4. Definisce le azioni per colpmare I gap
5. Definisce frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

Il piano viene condiviso con la Direzione e aggiornato semestralmente come da Piano di Monitoraggio e sorveglianza MOD 9.1.1.

Piano di prevenzione, monitoraggio e sorveglianza

Vedi MOD 9.1.1. Nel piano vengono identificate ed elencate le misure di prenvenzione per le cause di non inclusione legate alla analisi del Rischio. Nel documento vi è anche la periodicità di verifica e il riferimento ai relative documenti / prassi / procedure di gestione / monitoraggio.

Di seguito un estratto:

		Piano di prevenzione, monitoraggio e sorveglianza				Mod. 9.1.1. Rev. 0 del 03/01/2023
Monitoraggio / Sorveglianza	METODOLOGIA	Riferimento normativo	FUNZIONE RESP.	FREQUENZA	REGISTRAZIONE	
Formazione annuale sulla parità di genere	Erogazione attività formativa	UNI DPR 125:2022	RSGI	Annuale	Verbale di formazione	
Informazione annuale sulla parità di genere	Esecuzione di attività informative annuali	UNI PDR 125:2022	RSGI	Annuale	E-mail – brochure - etc	
Verifica normativa applicabile	Verifica normativa applicabili e/o aggiornamenti	ISO 9001 / UNI PDR 125	RSGI	Semestrale	MOD 8.1.1 Obblighi di conformità	

Analisi del Rischio - Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

Nei processi di business documentati nel modulo **MOD 07 05 01 Elenco documenti** e nell'analisi del rischio **MOD ALL 1 alla PR 5.3**, l'organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

Di seguito un estratto dell'analisi del Rischio, seguirà l'analisi dei punti di forza e debolezza



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineeringS.r.l.–Catania,ViaMineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it



Allegato I alla procedura Rischi di non inclusività ed Opportunità

ALL 1 – PR 6.1
Rev. 0 02/01/2023

Fattori interni del contesto: selezione ed assunzione, abusi (intesi quali discriminazione, molestie fisiche / sessuali, molestie verbali, molestie digitali, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), conciliazione vita lavoro, genitorialità, equità salariale, selezione assunzione e gestione della carriera

Fattori esterni del contesto: obblighi di legge, mercato del lavoro, CCNL

Parti Interessate: lavoratrici, sindacati, pubblica amministrazione

Aspettative delle parti interessate: conformità legislativa delle aziende, corretta gestione dei lavoratori, lavoratori formati, requisiti contrattuali rispettati

Obblighi di conformità: manutenzione mezzi, manutenzione strumenti di estinzione fuochi, formazione obbligatoria, tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, igiene nei luoghi di lavoro, manutenzione impianti e automezzi

Processo Produttivo e responsabilità	Rischio	Fattore Interno del contesto	Fattore Esterno del contesto	Parti Interessate / Aspettative	Obblighi di conformità	DATI INPUT per valutazione	G	P	VR	Opportunità	Misura di prevenzione	G	P	VR	Obiettivi per il miglioramento (KPI)
Direzione – Comitato per la parità di genere	Non inclusività durante selezione ed assunzione, onboarding e avanzamenti di carriera	Selezione ed assunzioni	Mercato del lavoro	Lavoratori / lavoratrici - Conformità legislativa e normativa in tema di parità di genere	ISO 9001 UNI PDR 125:2022	L'azienda ha già il 50% di lavoratrici.	2	2	4	Confermare nel tempo la percentuale di donne che vengono scelte per lavorare in azienda	Piano di Prevenzione, Sorveglianza e misurazione MOD 9.1.1 Obblighi di conformità MOD 8.1.1 Procedura di selezione e recruitment PR 6.3.2.1 Selezione e assunzione Rispetto dei principi ivi indicati di parità di genere nella selezione, condizioni di contratto, onboarding , valutazione delle prestazioni Presenza inoltre di politiche interne di avanzamenti di carriera inclusive e rispettose della parità di genere.	2	1	2	Mantenimento per il 2023 della percentuale di lavoratrici sul totale (50%)

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	<ul style="list-style-type: none"> Le attività di ricerca e selezione del personale sono affidate al Responsabile Risorse umane e al Comitato per la parità di genere di cui fa parte anche una donna in qualità di HR Presenza del 50% di lavoratrici donne. Vedi MOD 6.3.2.3.1 inclusione e remunerazione 	All'interno del Comitato vi è naturalmente la Direzione che può influenzare effettivamente la scelta. Naturalmente qualora le dimensioni aziendali lo consentissero, la selezione, seguita e organizzate da agenzie esterne, in relazione ai requisiti definiti dall' Azienda, potrà dare garanzie di maggiore neutralità.
GESTIONE DELLA CARRIERA	Al momento l'azienda è in una fase di crescita e sta investendo in giovani tecnici. Tutti gli addetti hanno una anzianità di assunzione < di 3 anni. In procedura vi è chiaramente indicato che l'eventuale avanzamento di carriera è valutato soltanto in relazione a elementi oggettivi quali responsabilità, competenza, raggiungimento degli obiettivi definiti, etc. Vedi paragrafo 4.6 PR 6.3.2.1 Selezione e gestione del personale	NESSUNO
EQUITÀ SALARIALE	L'azienda non ha disparità salariali tra uomo / donna a parità di mansion. Ciò si evince dallo studio del costo orario così come indicato in MOD 6.3.2.3.1 inclusione e remunerazione	NESSUNO
GENITORIALITÀ, CURA	L'azienda riconosce nella genitorialità un elemento fondante della parità di genere. Ha standardizzato questo processo con apposite procedure. Vedi PR 6.3.2.4 Genitorialità e Cura Ha pianificato una informazione in merito al congedo per paternità vedi MOD 7.1.2.1 Piano di Formazione e addestramento	NESSUNO



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineeringS.r.l.–Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

WORK-LIFE BALANCE	<p>Le attività produttive dell'organizzazione permettono un'agevole gestione dei turni</p> <p>Alle riunioni di lavoro, possono partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui.</p> <p>L'aspetto viene tenuto sotto controllo tramite un fogli XLS al fine di limitare straordinari e verificare quante ore sono lavorate sul monte orario teorico relative dal contratto / livello. Vedi MOD 6.3.2.3. Inclusion e remunerazione</p>	NESSUNO
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	<p>L'azienda ha avviato attività formative / informative, ha redatto procedure e tiene sotto controllo l'aspetto.</p> <p>Vedi PR 6.3.2.6 Prevenzione abusi</p>	▪ NESSUNO



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineering S.r.l. – Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

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

Di seguito sono riportate le azioni da attuare in relazione ai temi e in corrispondenza degli obiettivi stability

RECRUITMENT		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a		
b		
c		
	PR 6.3.2.1 Selezione ed Assunzione e carriera Mansionario	Avere equità nelle assunzioni

CARRIERA		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a		
b		
c		
d		
e		
f		
	Integrazione nella procedura PR 6.3.2.1 Selezione Assunzione e Carriera MOD 9.1.1 Piano di Prevenzione, Sorveglianza e Monitoraggio	Individuazione dati relativi alla situazione di genere, alla formazione, ai passaggi di categoria, mobilità interna, etc



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineering S.r.l. - Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

g	Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f)		
---	--	--	--

EQUITA' SALARIALE			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Dotarsi di Mansionario	Mansionario	Nessuna NC in tema
b	Predisporre meccanismi di Controllo per evitare pratiche che non corrispondono alle politiche non discriminatorie dichiarate	PR 6.3.2.3 inclusione donne in azienda e remunerazione	Indicatori di parità salariali pari a quanto stabilito
c	Informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive	MOD 9.1.1 Piano di Prevenzione, Sorveglianza e Monitoraggio	

GENITORIALITA' CURA			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Predisposizione programmi specifici su formazione per congedi di maternità o paternità	PR 6.3.2.4 Genitorialità cura	
b	Predisposizione piano per la gestione delle diverse fasi della maternità		
c	Informazione circa richiesta di congedo per paternità	Piano di Formazione e Addestramento	Formazione e Informazione
D	Azioni per supportare I lavoratori / le lavoratrici al loro rientro da un congedo genitoriale	MOD 9.1.1 Piano di Prevenzione, Sorveglianza e Monitoraggio	Richiesta di congedo per paternità
E	Se vi è un programma di welfare inserire iniziative per supportare I lavoratori / le lavoratrici nelle loro attività genitoriali e di caregiver		Ore di formazione post congedo
F	Se possibile e programmato offrire servizi quali asili nido aziendali, dopo scuola, etc		

Conciliazione dei tempi vita lavoro			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Misure per garantire equilibrio vita lavoro	PR 6.3.2.5 Conciliazione	
b	Accordi per promuovere il part time a chi ne faccia richiesta		
c	Offrire flessibilità di orario	MOD 6.3.2.5.2 Conciliazione	Formazione e Informazione
D	Revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei / delle dipendenti	Piano di Formazione e Addestramento	Mantenimento indicatori stabili così come individuate dal MOD



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineeringS.r.l.–Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

E	Offrire smart working	MOD 9.1.1 Piano di Prevenzione, Sorveglianza e Monitoraggio	6.3.2.5.1 analisi dati conciliazione vita lavoro
F	Riunioni di lavoro in orari compatibili con esigenze di vita e familiari		
G	Garantire che nelle riunioni possano partecipare anche I lavoratori e le lavoratrici par time e con contratti continui etc		

ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI MOLESTIA			
AZIONI		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Individuare il rischio di ogni forma di abuso	PR 6.3.2.6 Prevenzione abusi Piano di Formazione e Addestramento MOD 9.1.1 Piano di Prevenzione, Sorveglianza e Monitoraggio DVR	Formazione e informazione periodica Questionari somministrati Zero segnalazione di abusi Informazione ai lavoratori circa il linguaggio utilizzato
b	Piano per prevenzione e gestione molestie sul lavoro		
c	Prevedere formazione specifica a tutti I livelli sulla tolleranza zero		
D	Prevedere metodologia di segnalazione anonima		
E	Somministrazione questionari ai dipendenti		
F	Valutazione degli ambienti di lavoro		
G	Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato		



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineering S.r.l. - Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio relativi a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dalla procedura di sistema MOD 9.1.1 *Prevenzione, monitoraggio e sorveglianza* degli indicatori con le informazioni riportate nelle seguenti tabelle:

MONITORAGGIO OBIETTIVI					RISULTATI 2023
TEMI	KPI	OBIETTIVO	RILEVAZIONE	RESPONSABILE	
RECRUITMENT	Indicatore sul n. di donne in azienda	Mantenere almeno il 40% di donne in azienda	Semestrale	Resp. Sistema	59%
CARRIERA	Livello soddisfazione medio (vedi questionari somministrati MOD 5.2.1 Questionario carriera)	Media ≥ 2	Annuale	Resp. Sistema	3
EQUITÀ SALARIALE	Indicatore su equità salariale sul costo orario (vedi MOD 6.3.2.3.1 Inclusione e Remunerazione)	Scosamento del costo orario femminile rispetto a quello maschile $<$ del 2%	Semestrale	Resp. Sistema	+0,6% remunerazione donna rispetto uomo
GENITORIALITÀ, CURA	Aumento n. di congedi per paternità Aumento n. di ore di formazione post congedo	>0 se applicabile	Annuale	Resp. Sistema	-
WORK-LIFE BALANCE	Indice di ore straordinarie effettuato Indice di ore svolte su ore teoriche Vedi MOD 6.3.2.5.1 analisi dati conciliazione vita lavoro	Ore di straordinario max 5% del totale lavorato Ore lavorate max 95% delle ore teoriche da contratto	Semestrale	Resp. Sistema	3,4 % di straordinari su totale ore lavorate 63% di ore lavorate su totale teoriche
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	n. di lamentele	0	Semestrale	Resp. Sistema	0



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineeringS.r.l.–Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

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

KPI'S AGGIUNTIVI INDIVIDUATI DALL'AZIENDA TRAMITE ANALISI DEL RISCHIO PER TUTTO IL 2023					
AREE	KPI	TARGET	RILEVAZIONE	RESPONSABILE	RISULTATI 2023
Processi HR (selezione, assunzioni...)	Quantità di donne in azienda rispetto al numero di uomini	50%	Annuale	RSGI	59%
Processi relative alla segnalazione e controllo di abusi	Numero di abusi registrati	0	Annuale	RSGI	0
Processi di conciliazione vita – lavoro	N. di NC Mantenimento livello di straordinario sui livelli dell'esercizio in Corso (percentuale di ore di straordinario rispetto al totale ore lavorate)	0 <4%	Annuale	RSGI	0 3,4
Processi di controllo e mantenimento equità salariali	Mantenimento per l'esercizio in Corso di una sostanziale equità	Differenza < di 1,4%	Annuale	RSGI	+0,6 %



PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

MOD 5.2.1 rev. 0
02/01/2023

CasconeEngineeringS.r.l.–Catania, Via Mineo 33 - PIVA04739390872 - <https://casconeengineering.it/> - info@casconeengineering.it

KPI'S AGGIUNTIVI INDIVIDUATI DALL'AZIENDA TRAMITE ANALISI DEL RISCHIO PER TUTTO IL 2024

AREE	KPI	TARGET	RILEVAZIONE	RESPONSABILE	RISULTATI 2024
Processi HR (selezione, assunzioni...)	Quantità di donne in azienda rispetto al numero di uomini	50%	Annuale	RSGI	
Processi relative alla segnalazione e controllo di abusi	Numero di abusi registrati	0	Annuale	RSGI	
Processi di conciliazione vita – lavoro	N. di NC Mantenimento livello di straordinario sui livelli dell'esercizio in Corso (percentuale di ore di straordinario rispetto al totale ore lavorate)	0 <4%	Annuale	RSGI	
Processi di controllo e mantenimento equità salariali	Mantenimento per l'esercizio in Corso di una sostanziale equità	Differenza < di 1,4%	Annuale	RSGI	

Aggiornamento 02/04/2024