

Piano strategico

1 SCOPO

Scopo del presente documento è la definizione di un piano strategico che LABA intende perseguire nella propria organizzazione, per ottenere gli obiettivi di Parità di Genere che si è posta attraverso l'emissione della politica per la parità di genere e i periodici Riesami di Direzione.

LABA ha provveduto all'implementazione di un SPdG secondo la prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 – l'azienda rientra nella 2° fascia cluster piccola con riferimenti tra 10 e 49 - Classificazione ATECO LETTERE P - Q 11 Istruzione, sanità e altri servizi sociali.

2 RESPONSABILITÀ

Il Responsabile SG è colui che si occupa della redazione del presente piano strategico.

Il RPDG (Responsabile della parità di genere) ha il compito di verificare il presente piano strategico.

La Direzione ha la responsabilità dell'approvazione del presente piano strategico. Tutte le funzioni coinvolte hanno la responsabilità della piena attuazione del presente piano strategico.

3 RIFERIMENTI

Analisi del contesto

Negli ultimi anni è stata posta sempre più attenzione alle strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione.

La stessa Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, ha sottolineato come fino a oggi nessuno Stato membro sia riuscito a raggiungere come obiettivo una reale parità di genere nel proprio contesto sociale ed economico e come, purtroppo i progressi siano lenti e i divari fra uomo e donna persistano nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027), alla fine del mese di febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il Work Programme dell'European Research Council (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti.

Nei nuovi bandi di Horizon Europe vi è la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca, in caso di successo della candidatura, di essere dotato di un Piano per la Parità di Genere, anche noto come Gender Equality Plan (GEP).

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

- equilibrio vita/lavoro nella cultura organizzativa
- equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Va anche rammentato che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2022 elaborato dall' European Institute for Gender Equality (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 70,2 su 100.

Le disuguaglianze di genere in Italia risultano più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

L'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene confermata anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia.

Il Piano infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono.

Le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;

- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Nel periodo di emergenza pandemica si è registrato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico.

Tutto ciò ha portato a una maggiore attenzione verso questi temi e l'avvio di diverse iniziative culturali e sociali quali, ad esempio, la sottoscrizione di un protocollo d'intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il "numero antiviolenza 1522" (21 maggio 2020 - firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti e Rete Nazionale dei CUG).

3.1 Inquadramento aziendale

La Laba di Firenze è un'accademia di belle arti che ha fatto della sperimentazione la sua missione formativa. I percorsi sono a numero chiuso. I corsi teorici sono ideati per un numero contenuto di allievi, quelli che prevedono attività di laboratorio al massimo ne coinvolgono 20 per ogni gruppo di studio.

In questo modo si consente una didattica che favorisce un rapporto diretto tra allievi e docenti e soddisfa le esigenze individuali.

Le informazioni che si riferiscono all'inquadramento dell'azienda sono state raggruppate in maniera tale da soddisfare in parte le informazioni relative a "*Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori*" e "*Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti*". I dati fanno riferimento al luglio 2024 e saranno aggiornati di anno in anno durante le attività di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi imposti relativamente alle diverse aree tematiche.

3.2 Comitato Guida (per le pari opportunità)

LABA ha istituito un "comitato guida" per mantenere alto il controllo sull'applicazione del sistema di gestione per la parità di genere.

Tale comitato è, alla data odierna, così composto:

LR: Legale rappresentante

Direzione : Vicepresidente

Resp AMM: Amministrazione finanza e controllo

RPDG: Responsabile del Sistema di gestione UNI/PDR 125:2022

I compiti principali di questo comitato sono di lavorare attivamente affinché siano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e rappresentato equamente e fornire i riferimenti cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di difficoltà legate alla propria unicità.

Il Comitato guida per la “parità di genere”, inoltre, si occupa in prima linea di sviluppare e concretizzare i principi della “parità di genere”, così come espressi nella Politica del sistema della parità di genere, interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti e favorendo una diffusione della politica a tutti i lavoratori aziendali.

3.3 Piano per l’uguaglianza di genere

3.3.1 Premessa

Il presente documento, individuando azioni progettuali e programmatiche, intende fissare gli obiettivi e le relative azioni per migliorare/rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale all’interno dell’organizzazione di LABA.

Come primo passo è stata avviata una analisi approfondita delle procedure “informali” presenti nell’organizzazione e dei risultati raggiunti, in termini di “parità di genere” negli anni.

Si considera, come primo periodo di implementazione, un triennio (2023-2024-2025) per poter verificare l’ottenimento di risultati tangibili. Si ritiene che dopo il primo triennio di implementazione del sistema, possa essere utile procedere a una revisione in relazione ai risultati e riscontri ottenuti.

Questo Piano Strategico per la Parità di Genere sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e revisionarla/aggiornarla o confermarla.

3.3.2 Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere

3.3.2.1 Area Tematica 1: Equilibrio vita / lavoro nella cultura organizzativa

S’intende introdurre una politica (con conseguenti azioni) per favorire, nella cultura aziendale, un miglior equilibrio tra la vita “personale” e la vita “lavorativa”. Solo con un buon grado di equilibrio è possibile anche ottenere risultati tangibili, da tutti i collaboratori, in termini di soddisfazione e, in ultima analisi, di efficacia / efficienza nei lavori svolti.

Obiettivi di carattere generale che ci si pone sono i seguenti:

1- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l’organizzazione del lavoro e

potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

AZIONI: Continuare a rendere disponibili le misure di conciliazione vita-lavoro già introdotte, tra cui: telelavoro, lavoro agile, part time, congedi dei genitori o permessi L.104/1992.

2. Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

AZIONI: promuovere una politica di "comunicazione non ostile e inclusiva", rivalutare il bilancio in ottica di genere (es. segmentazione del fatturato generato da uomini / donne - ^[L]_[SEP] fatturato generato da smart working - ...)

3.3.2.2 Area tematica 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivi di carattere generale che ci si pone sono i seguenti:

1. Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali.

AZIONI: Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività di LABA.

3.3.2.3 Area tematica 3 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione

Obiettivi di carattere generale che ci si pone sono i seguenti:

1. Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca soluzioni tecniche / informatiche / sistemistiche innovative.

AZIONI: Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca di innovazione nel settore in cui opera LABA.

2. Promozione delle tematiche legate alla parità di genere con apposita pianificazione di formazione.

AZIONI: Predisposizione di un modulo formativo da proporre a tutti i dipendenti / collaboratori di LABA. Il modulo formativo diventerà una base formativa all'ingresso di nuove risorse.

Predisposizione di un modulo formativo online aperto per gli stakeholder di LABA.

Realizzazione di una giornata / evento dedicata alle tematiche della parità di genere. Apertura, nella giornata, di uno speaker corner.

3.3.2.4 Area Tematica 4 misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Obiettivi di carattere generale che ci si pone sono i seguenti:

1. introduzione di una procedura di whistleblowing, implementazione e certificazione SPdG

AZIONI: Inserimento di una procedura di whistleblowing con mail “anonima” (programmare apposito software) e certificazione e mantenimento del SPdG.

Area Tematica 1: Equilibrio vita / lavoro e nella cultura organizzativa								
Obiettivo	Azioni	Indicatori	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Strumenti	Gant		
						2023	2024	2025
1. Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Continuare a rendere disponibili le misure di conciliazione vita- lavoro già introdotte, tra cui: telelavoro, lavoro agile, part time, congedi dei genitori, permessi L. 104/1992	Numero di fruitori per genere ed età	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate	Percorsi formativi mirati – disposizioni a HR e AMM	x	x	x
2.- Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Promuovere una politica di “comunicazione non ostile e inclusiva”	n. ore di formazione – n. di comunicati emessi n. documenti emessi / impostati con una “comunicazione non ostile e inclusiva”	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate – clienti - fornitori	Formazione – riunioni – comunicati – nuovo “linguaggio di genere”		x	x
	Rivalutare il bilancio in ottica di genere (es. segmentazione del fatturato generato da uomini / donne – fatturato	n. indicatori individuati	Direzione – comitati guida	Tutti i colleghi	Bilancio e altri indicatori introdotti nel sistema di parità di genere		x	x

	generato da smart working - ...)							
Area Tematica 2: Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali								
Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività di LABA	% per genere del personale nelle figure apicali	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate	KPI		x	x
Area Tematica 3: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione								
Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca soluzioni tecniche / informatiche / sistemistiche innovative.	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca di innovazione nel settore in cui opera LABA	% per genere del personale assegnato ad attività innovative	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate	KPI		x	x
Promozione delle tematiche legate alla parità di genere con apposita pianificazione di formazione	Implementazione sistema parità di genere secondo UNI PdR 125 e budget di spesa	Certificazione entro 2024 – mantenimento 2025 e 2026	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate	KPI		x	x
	Promozione delle tematiche legate alla parità di genere con apposita pianificazione di	N ore erogate / anno n. ore erogate per	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate	Formazione interna / formazione esterna	x	x	x

	formazione	lavoratore						
	Predisposizione di un modulo formativo on line aperto per gli stakeholders di LABA	n. di visualizzazioni	Stakeholders di LABA	Esterni non direttamente collegati a LABA	Informatici		x	x
	Realizzazione di una giornata / evento dedicata alle tematiche della parità di genere. Apertura, nella giornata, di uno speaker corner	Ore dedicate alla organizzazione dell'evento Costo evento	Stakeholders di LABA	Esterni non direttamente collegati a LABA	Personale HR interno			x
Area Tematica 4 - misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali								
introduzione di una procedura di whistle blowing e di un "punto di ascolto	Individuazione di una persona (interna / esterna) e uno spazio per creare un "punto di ascolto" aperto alle tematiche della parità di genere. Tale "Punto di ascolto" servirà anche parlare, oltre di fatti, anche di "sensazioni" che una persona può sentire come avversità	Budget dedicato n. ore dedicate ai colloqui	Tutti i colleghi	Colleghi di società collegate	Organizzazione e tempistiche degli spazi dedicati		x	x

Allegato E

	Inserimento di una procedura di whistleblowing con mail "anonima" (programmare apposito software)	n. messaggi inoltrati	Stakeholders di LABA	Esterni non direttamente collegati	Strumenti informativi interni	x	x	x
--	---	-----------------------	----------------------	------------------------------------	-------------------------------	---	---	---



Prof. Domenico Cafasso
Direttore LABA Firenze