LUGLIO 2022

GENDER EQUALITY PLAN

Piano per la Parità di Genere

LEAP
FOUNDED IN 2005 BY
POLITECNICO DI MILANO

©2021 LEAP s.c. a r.l.
Laboratorio Energia Ambiente Piacenza

N° ordine/Rev.	Aggiornamenti	Data delibera
00	Prima emissione	14/02/2022 Comitato Esecutivo
01	Aggiornamento 1	21/07/2022 Consiglio di Amministrazione

INDICE

2 ..... La Società Consortile

3 ..... Gli organi decisionali
La compagine societaria

4 ..... Il nostro codice etico

5 ..... La parità

6 ..... Le risorse umane

7 ..... I nostri numeri

8 ..... I principi che ispirano la gestione delle risorse umane

10 ..... La sicurezza

11 ..... Le azioni in concreto: Gli obiettivi

LA SOCIETÀ CONSORTILE

Chi siamo

LEAP è stato costituito come Consorzio nel maggio **2005** su iniziativa della Sede di Piacenza del **Politecnico di Milano.** È uno dei laboratori accreditati della **Rete Alta Tecnologia della Regione Emilia-Romagna** ed è una delle due sedi piacentine del **Tecnopolo di Piacenza**.

Il LEAP è un **organismo di ricerca e di diffusione della conoscenza ai sensi del Regolamento UE 800/2008.**

Il Laboratorio opera nel settore energetico-ambientale e ha come obiettivi la realizzazione di progetti di ricerca, l'erogazione di consulenze e servizi e l'esercizio di azioni di trasferimento tecnologico sia per l'industria sia per enti pubblici.

A fine 2016 LEAP si è trasformato in società consortile a responsabilità limitata e nel corso del 2020 l'assetto societario si è rafforzato con l'ingresso di nuovi soci a seguito di un aumento del capitale sociale.

Nel corso del 2020 è stato altresì avviato un processo di riorganizzazione della struttura con l'implementazione di nuove modalità operative-gestionali e l'individuazione delle seguenti
4 aree tecnico - scientifiche:

LEAP
FOUNDED IN 2005 BY
POLITECNICO DI MILANO

RETE ALTA TECNOLOGIA
EMILIA-ROMAGNA
HIGH TECHNOLOGY NETWORK
TECNOPOLO PIACENZA

GLI ORGANI DECISIONALI

I Soci del LEAP sono rappresentati nell'Assemblea, l'organo deliberativo in cui si esprime la volontà della società.
Al **Consiglio di Amministrazione** è affidata la gestione della società ed i suoi componenti hanno documentate esperienze di attività universitaria, scientifica o professionale nei settori Energia o Ambiente.

Al **Presidente** spetta la rappresentanza legale ed esercita un ruolo di indirizzo e di impulso per le attività della società. Al **Consigliere Delegato** sono stati attribuiti compiti operativi e poteri gestionali.
Al **Revisore Unico** compete la verifica sull'osservanza della Legge e dello statuto sociale, il controllo di tipo amministrativo-gestionale e la revisione legale dei conti, e l'**Organo di Vigilanza**.

LA COMPAGINE SOCIETARIA

LEAP racchiude **tra i suoi soci eccellenze dal mondo universitario ed industriale**, oltre alle principali istituzioni territoriali piacentine. Questa compagine rispecchia la vocazione del LEAP alla ricerca tecnico-scientifica, il trasferimento tecnologico verso le aziende e l'attenzione per il territorio.

IL NOSTRO CODICE ETICO

Per LEAP, principi quali la legalità, la concorrenza leale, l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità sono valori fondanti che determinano i comportamenti sia nelle relazioni interne sia nei rapporti con l'esterno.

L'insieme di questi principi deve ispirare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per LEAP e, in nessun caso, saranno giustificati comportamenti in violazione di tali principi, anche se tenuti con l'intenzione di agire per il bene di LEAP.

LEAP ha quindi istituito un **Codice Etico**, approvato dal Consiglio Direttivo del dicembre 2016, elaborato al fine di definire ed esprimere i valori e le responsabilità etiche fondamentali che LEAP assume espressamente nei confronti di tutti gli interlocutori con i quali si trova quotidianamente ad interagire.

L'attuazione dei principi del Codice Etico adottato è mirata pertanto ad accrescere e a tutelare l'identità e l'efficienza di LEAP.

Il Codice ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.

La Società **si impegna affinché i rapporti siano improntati alla puntuale osservanza delle leggi,** delle regole di correttezza e trasparenza, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti i soggetti.
La Società promuove la conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti da parte dei propri dipendenti e, qualora esistessero dei dubbi su come procedere, li informa adeguatamente.

LA PARITÀ
come valore

La Società intende tutelare il valore della parità di condizioni, astenendosi da comportamenti atti a favorire alcuni soggetti o categorie di soggetti a scapito di altri.

La Società si impegna a operare in modo equo e imparziale, **rimuovendo gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità** nel lavoro con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive.

LEAP **non consente alcun tipo di discriminazione** in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato coniugale, allo stato di salute e di eventuale invalidità, alla razza, alla nazionalità, all'aspetto fisico, alle opinioni e affiliazioni politiche o alle credenze e appartenenze religiose.

Viene assicurato il **rispetto dell'integrità** fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui la Società si rapporta, oltre ad essere garantite condizioni di lavoro sicure e salubri.
In particolare, è tutelato e promosso il valore del capitale umano, al fine di migliorare e accrescere le competenze possedute dai propri dipendenti.

La Società è contraria al "lavoro nero", infantile e minorile, nonché a qualsiasi altra condotta che integri la fattispecie di illecito contro la personalità individuale.
Non sono tollerate richieste e minacce che inducano Amministratori, Dipendenti e Collaboratori esterni ad agire contro la legge.

LE RISORSE UMANE

Il LEAP ritiene da sempre che la diversità sia un valore aggiunto, perché è dal confronto che nascono nuove occasioni e opportunità di cambiare e crescere. Diversità declinata in tutte le sue forme.

Le **risorse umane rappresentano un fattore decisivo** per un ente di ricerca come il LEAP, che nel tempo è riuscito a costituire uno stabile gruppo di lavoro.

Le risorse umane rappresentano il **patrimonio fondamentale della società**. La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono elementi necessari all'esistenza, allo sviluppo e al conseguimento degli obiettivi della stessa.

La stabilizzazione del personale è andata di pari passo con la crescita della Società, ritenendo che la solidità della struttura sia essenziale per rafforzare le capacità di acquisizione di nuovi progetti e commesse, nonché per promuovere autonomia, competenza e crescita.

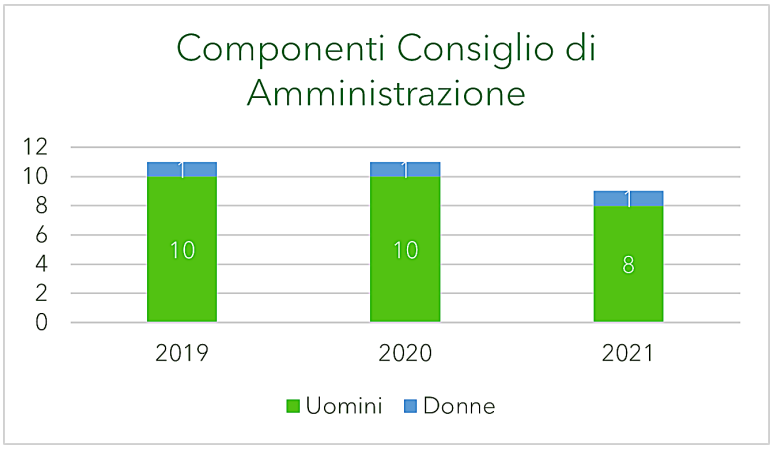
I rapporti tra il personale, a tutti i livelli, sono improntati a criteri e comportamenti di **correttezza, collaborazione, trasparenza, lealtà e reciproco rispetto**.
Di conseguenza, devono essere sempre evitati atti o comportamenti caratterizzati da animosità o conflittualità.

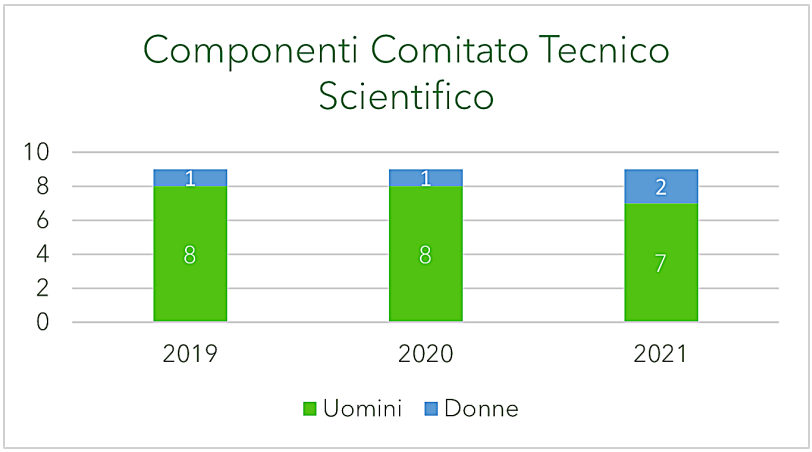
Alla data del 31/12/2021 al LEAP prestano la propria attività 12 dipendenti a tempo indeterminato, oltre ad un collaboratore stabile a tempo determinato, un ricercatore vincitore di assegno di ricerca del Politecnico di Milano dislocato presso la nostra sede e 4 dottorandi del Dipartimento di Energia del Politecnico con attività di ricerca prevalentemente basata presso il LEAP.

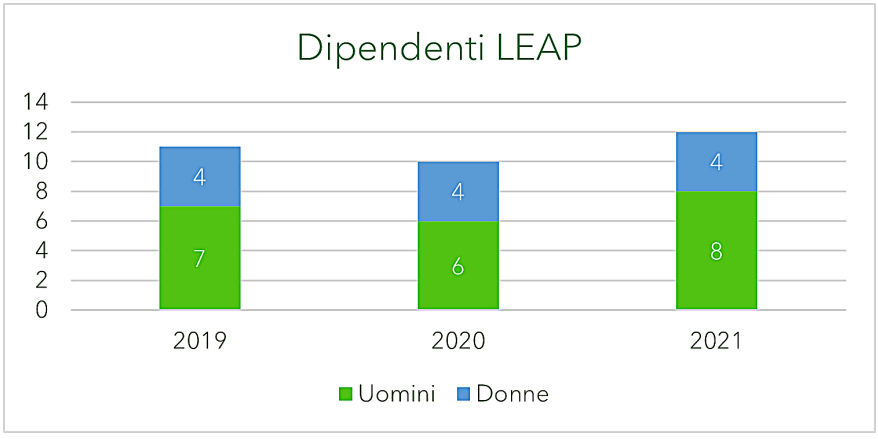
A questa struttura del gruppo di lavoro, si aggiungono tre docenti e ricercatori del Politecnico che hanno attive forme di collaborazione stabile con il LEAP e vi svolgono in prevalenza la loro attività di ricerca, ed altri che sono comunque frequentemente coinvolti in progetti del Laboratorio.

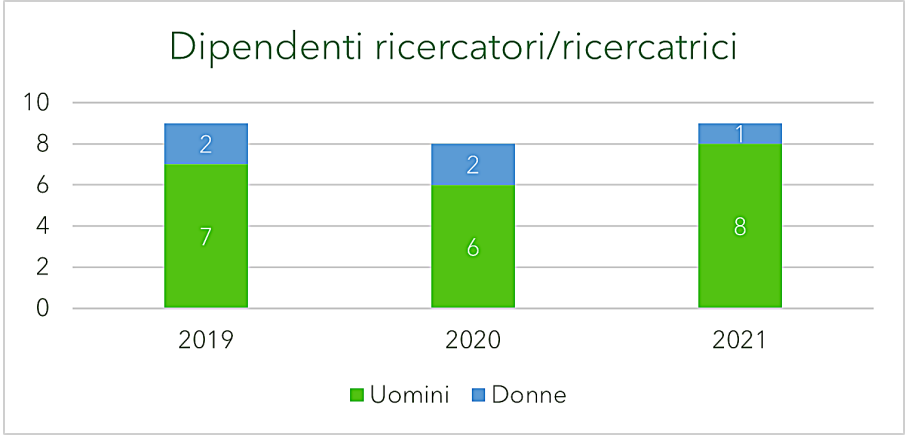
LEAP ospita inoltre tesisti e tirocinanti attraverso una convenzione stipulata con il Career Service del Politecnico. Dall'inizio delle proprie attività LEAP ha ospitato più di 74 tesisti/tirocinanti del Politecnico, di Università straniere e di scuole ed enti di formazione del territorio, oltre a 15 dottorandi.

I NOSTRI NUMERI









I PRINCIPI CHE ISPIRANO LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale dei dipendenti.
Costituiscono principi fondamentali della gestione delle risorse umane:

- offrire **pari opportunità di lavoro** senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;
- assicurare un **trattamento equo e meritocratico**;
- diffondere e consolidare una cultura della **sicurezza dell'ambiente di lavoro** ed operare per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, tanto da un punto di vista fisico che psichico;
- assicurare la **tutela della privacy** dei dipendenti ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- rispettare le disposizioni del contratto collettivo nazionale applicato e la normativa vigente.

Gli organi di governo del LEAP si impegnano a:

- adottare, per decisioni relative ai collaboratori, criteri basati sul **merito**, la **competenza** e comunque prettamente professionali; selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i collaboratori senza alcuna discriminazione.
- creare un ambiente lavorativo in cui le caratteristiche personali del singolo lavoratore non diano vita a discriminazioni.

LEAP in osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, si impegna:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- alla prevenzione dello sfruttamento minorile;
- a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù.

LEAP esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a:

- riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittarsi di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- molestie anche di carattere sessuale.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. LEAP non tollera alcuna forma di lavoro irregolare.
Al momento della costituzione del rapporto di lavoro, la persona riceve accurate informazioni relativamente a

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo applicabile;
- corrette prassi operative per evitare rischi in materia di sicurezza sul lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute.

Tali informazioni sono presentate alla persona in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione delle stesse.

LA SICUREZZA

Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, unitamente alla tutela ambientale, deve essere un costante punto di riferimento nella gestione operativa degli obiettivi aziendali.

L'ambiente di lavoro deve essere adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale. LEAP si impegna affinché ciascun dipendente sia trattato con rispetto e tutelato da ogni illecito condizionamento, disagio o pregiudizio.
In tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, LEAP ispira la propria attività ai seguenti principi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- **adeguare il lavoro all'uomo**, per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di **evoluzione della tecnica**;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- **programmare la prevenzione**, mirando ad un complesso di azioni coerente che integri la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la **priorità alle misure di protezione** collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Ciascun collaboratore, sia ai livelli apicali sia a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

LE AZIONI IN CONCRETO
Gli obiettivi

LEAP mette in campo ogni azione necessaria a favorire la parità di genere e contrastare ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, o appartenenza a un sindacato:

- nella fase di selezione, di assunzione e di avanzamento di carriera del personale;
- nella conciliazione tra attività lavorativa e vita privata;
- nell'attenzione a lavoratori/lavoratrici per esigenze specifiche familiari, in particolare per la presenza di familiari disabili;
- nel promuove all'interno dell'azienda i temi delle pari opportunità;
- nel prestare attenzione a fenomeni di violenza, contrastando comportamenti o prassi che possano costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali/minacce;
- nel promuove la salute ed il benessere dei lavoratori;
- con riferimento agli organi societari, nel rispettare, ove possibile, la presenza del genere meno rappresentato e il criterio di rotazione.

Queste azioni si concretizzano in:

- possibilità di gestire l'**orario di lavoro con elasticità** reciproca, nell'orario di ingresso/uscita;
- possibilità di usufruire del lavoro **part-time**, anche per periodi limitati di tempo, in forma orizzontale, verticale o mista;
- facoltà di **lavorare da remoto** attraverso la modalità del "lavoro agile" oppure instaurare un rapporto di lavoro a domicilio "tele-lavoro";
- possibilità di ottenere la **diminuzione temporanea dell'orario di lavoro**;
- possibilità di fruire di **congedi, permessi, riposi e astensioni**, come previsti dalla normativa vigente, tutelando il diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- possibilità di accedere gratuitamente, tramite apposita convenzione, ad una struttura polisportiva situata nelle vicinanze del LEAP;
- accesso a una zona ristoro con cucina attrezzata e possibilità di usufruire di una convenzione a prezzo ridotto per l'acquisto del pranzo in un ristorante situato nelle immediate vicinanze del LEAP;
- impegno da parte degli Organi decisionali di costituire un **Comitato per le pari opportunità**.

OBIETTIVO 1

Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli come previsto dal CODICE ETICO - L'inclusività, la diversità ed il confronto delle esperienze da differenti punti di vista favoriscono la crescita interna e l'affermazione verso l'esterno. La pluralità è un presupposto per favorire obiettività nel processo decisionale, qualità ed efficienza gestionale

AZIONE	STRUMENTI	ATTORI	CRONOPROGRAMMA				REFERENTI	MONITORAGGIO / INDICATORE
			2022	2023	2024	2025		
Incrementare la presenza del genere meno rappresentato nel CdA e CE, alternanza delle cariche (equilibrio ruoli leadership e posizioni decisionali)	Nomine da parte dei Soci - rif. Statuto (art.18)	Presidente				x	Presidente	Incrementare rapporto Donne/Uomini
Incrementare la presenza del genere meno rappresentato nel CTS	Nomine da parte del CdA	Presidente, CdA				x	Presidente, CdA	Incrementare rapporto Donne/Uomini
Incrementare la presenza del genere meno rappresentato tra i dipendenti ricercatori e collaboratori	Nelle fasi di selezione, assunzione e avanzamento di carriera	Presidente, Consigliere Delegato	x	x	x	x	Comitato Esecutivo, Consigliere Delegato	Incrementare rapporto Donne/Uomini; assunzione di portatori di disabilità
Garantire il rispetto della parità di genere e contrastare ogni discriminazione	Adottare formazione interna del personale, generale e specifica, con riguardo al genere svantaggiato per sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere, per il personale e i responsabili delle decisioni	Consigliere Delegato	x	x	x	x	Consigliere Delegato	Numero corsi di formazione/aggiornamento specifici
	Istituzione di un COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'	Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo		x	x	x	Consigliere Delegato	Monitorare la periodicità degli interventi del Comitato per la pari opportunità

OBIETTIVO 2

Favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata - contemperare le esigenze di una realtà piccola, ma anche complessa come LEAP con le necessità personali e professionali dei lavoratori, al fine di creare sinergie utili a tutte le parti e migliorare la qualità del lavoro

AZIONE	STRUMENTI	ATTORI	CRONOPROGRAMMA				REFERENTI	MONITORAGGIO / INDICATORE
			2022	2023	2024	2025		
Sviluppare strumenti per garantire il raggiungimento degli obiettivi lavorativi con un'organizzazione flessibile degli orari di lavoro, coerentemente con i protocolli / modelli adottati a livello nazionale per il settore privato	Lo SMART WORKING - Stipulare accordi individuali con i singoli dipendenti, che lo richiedono per motivi familiari, per svolgere le attività lavorative anche in luoghi diversi dalla sede aziendale	Comitato Esecutivo, Consigliere Delegato	x	x	x	x	Consigliere Delegato, Responsabile Amministrazione e Servizi	Valutare numero delle richieste presentate/numero richieste accolte
	Possibilità di gestire l'orario di lavoro con elasticità reciproca, negli orari di ingresso/uscita dal lavoro	Comitato Esecutivo, Consigliere Delegato	x	x	x	x	Consigliere Delegato, Responsabile Amministrazione e Servizi	Valutare numero delle richieste presentate/numero richieste accolte
	Possibilità di usufruire del lavoro PART - TIME, anche per periodi limitati di tempo	Comitato Esecutivo, Consigliere Delegato	x	x	x	x	Consigliere Delegato, Responsabile Amministrazione e Servizi	Valutare numero delle richieste presentate/numero richieste accolte
	Possibilità di ottenere una temporanea riduzione dell'orario di lavoro per motivi familiari	Comitato Esecutivo, Consigliere Delegato	x	x	x	x	Consigliere Delegato, Responsabile Amministrazione e Servizi	Valutare numero delle richieste presentate/numero richieste accolte

OBIETTIVO 3

Promuovere la salute ed il benessere di tutti i lavoratori e di tutte le età

AZIONE	STRUMENTI	ATTORI	CRONOPROGRAMMA				REFERENTI	MONITORAGGIO / INDICATORE
			2022	2023	2024	2025		
Applicare strumenti già presenti per la sicurezza ed implementare nuove misure, in particolare per le lavoratrici	Proseguire nella formazione prevista dalle disposizioni vigenti	Datore di Lavoro, RSPP, Medico del Lavoro	x	x	x	x	RSPP, Responsabile Amministrazione e Servizi	Monitoraggio dei corsi
	Proseguire nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato	Datore di Lavoro, RSPP, Medico del Lavoro		x		x	RSPP	Monitoraggio della somministrazione del questionario al personale
	Organizzare seminari - incontri dedicati al genere femminile su tematiche di interesse	Consigliere Delegato, RSPP, RLS	x	x	x	x	RSPP, Responsabile Amministrazione e Servizi, RLS	Numero ed oggetto dei corsi
	Valutare possibilità di accesso di una figura professionale (Consulente/Psicologo)	Consigliere Delegato, RSPP, RLS		x	x	x	RSPP, Responsabile Amministrazione e Servizi	Numero degli accessi/appuntamenti
	Adeguati spazi di ristoro all'interno del LEAP, accesso gratuito tramite convenzione ad impianto polisportivo, convenzione a prezzo ridotto per acquisto del pranzo nelle immediate vicinanze della sede di lavoro	Consigliere Delegato	x	x	x	x	Consigliere Delegato, RSPP, Responsabile Amministrazione e Servizi, RLS	Monitoraggio accessi

OBIETTIVO 4

Identificare eventuali fenomeni di violenza, molestie anche di carattere sessuale, di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, in situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità

AZIONE	STRUMENTI	ATTORI	CRONOPROGRAMMA				REFERENTI	MONITORAGGIO / INDICATORE
			2022	2023	2024	2025		
Vigilare su circostanze che potrebbero essere riconducibili a violenza di genere, abusi, minacce, comprese le molestie sessuali	Segnalazioni al COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA' (creazione indirizzi di posta elettronico dedicato)	Organi decisionali, personale e tutti collaboratori a vario titolo		x	x	x	Consigliere Delegato, RSPP, RLS, Responsabile Amministrazione e Servizi	Monitoraggio segnalazioni
	Relazione annuale del COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'							

Documento approvato in data:

21/07/2022

Firma e Timbro

LEAP s.c.a r.l.
Laboratorio Energia e Ambiente Piacenza
Via Nino Bixio 27/c - 29121 Piacenza
P. IVA 01438910331

LEAP S.C. A R.L.

Laboratorio Energia Ambiente Piacenza Società Consortile a Responsabilità Limitata

Via Nino Bixio 27/C
29121 Piacenza - Italia
Tel. 0523 357711 – 579774
Fax 0523 623097
e-mail: info.leap@polimi.it
PEC: amministrazione.leap@legalmail.it

C.F. / P.IVA / Registro Imprese Piacenza:
01438910331 - REA PC: 162438
Capitale Sociale: Euro 155.000,00 i.v.