

Gender Equality Plan (GEP)

Maritime, Aerospace, Renewable Energies Technology Cluster FVG M.A.R.E. TC FVG S.c.ar.l.

1. Introduzione e contesto

Il presente Gender Equality Plan (GEP) è adottato dal Maritime, Aerospace, Renewable Energies Technology Cluster FVG M.A.R.E. TC FVG S.c.ar.l., di seguito MAREFVG, una Società Consortile a Responsabilità Limitata (S.c.ar.l.) di piccole dimensioni, con un organico pari a 12 dipendenti, operante come partner in progetti di ricerca e innovazione finanziati, tra gli altri, dal programma Horizon Europe e di diversi programmi Interreg.

MAREFVG è una società consortile a responsabilità limitata senza finalità di lucro, con una ampia e crescente compagine sociale di attori pubblici e privati operanti nei settori marittimo, aeronautico, aerospaziale ed energetico, attivi sia nel territorio regionale che nazionale, e le cui attività si estendono a livello internazionale. La missione del cluster è di aiutare il territorio ad eccellere, facilitando il dialogo, anche internazionale, tra le imprese, il sistema della ricerca, il mondo dell'istruzione e della formazione, la cittadinanza e l'amministrazione pubblica, con riferimento ai settori delle tecnologie marittime, aeronautiche, aerospaziale ed energetiche.

La Società si è da tempo dotata di un proprio Codice Etico, pubblicato sul sito, ha adottato un Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/01 e un sistema di segnalazione di illeciti (whistleblowing), in conformità alla normativa vigente.

Tale Modello Organizzativo sancisce un insieme di principi, regole e procedure di comportamento che riguardano le modalità di funzionamento interne della Società e le modalità con le quali la stessa si rapporta anche con l'esterno, attivando un sistema di controllo finalizzato a garantire condizioni di trasparenza e correttezza e a prevenire la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

All'interno di tale quadro, la promozione della parità di genere, delle pari opportunità e di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità della persona rappresenta un principio fondante dell'agire aziendale e si configura altresì quale presidio rilevante ai fini della prevenzione dei rischi, inclusi quelli connessi a comportamenti discriminatori, molesti o comunque lesivi dei diritti individuali.

L'adesione al Gender Equality Plan (GEP) si inserisce, pertanto, in un approccio integrato alla compliance, in cui le politiche di diversity, equity & inclusion non assumono una funzione meramente programmatica, ma costituiscono parte integrante del sistema dei controlli interni e delle misure organizzative idonee a prevenire condotte non conformi ai principi normativi e ai valori aziendali. In tale contesto, il GEP contribuisce a rafforzare l'efficacia del Modello 231, integrandone i presidi con specifiche misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e a promuovere condizioni di lavoro eque e inclusive.

La Società riconosce altresì il ruolo centrale del sistema di whistleblowing quale strumento di effettività dei principi sopra richiamati. I canali di segnalazione interna, attivati nel rispetto della normativa applicabile e delle garanzie di riservatezza e tutela del segnalante, rappresentano un

MARITIME, AEROSPACE, RENEWABLE ENERGIES TECHNOLOGY CLUSTER FVG S. C. A R.L.

presidio essenziale per l'emersione tempestiva di comportamenti non conformi, ivi inclusi quelli in contrasto con i principi di parità di genere e inclusione. Le segnalazioni sono pertanto considerate non solo come strumenti di controllo, ma come contributi attivi al miglioramento continuo dell'organizzazione e al rafforzamento della cultura aziendale.

Il GEP è redatto quale documento proporzionato alla dimensione organizzativa della Società, in linea con il principio di proporzionalità previsto dalla Commissione Europea, e ha l'obiettivo di garantire il rispetto dei requisiti di eleggibilità, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso. La normativa di riferimento è quella comunitaria art. 7 del Regolamento Comunitario 1303/2013 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la "Promozione della parità tra uomini e donne e non discriminazione" ed all'indice sull'uguaglianza di genere dell'istituto EIGE (*European Institute for Gender Equality*) destinato a promuovere e rafforzare la parità di genere in tutta l'Unione Europea (UE) e misurando le differenze tra uomini e donne e i traguardi raggiunti in vari domini chiave quali lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, nonché la violenza sulle donne e le disuguaglianze intersezionali. A livello nazionale le fonti principali di diritto nazionale in materia di pari opportunità sono rappresentate dal Codice nazionale della pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2006), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna prevedendo l'adozione delle misure conseguenti. Dopo le modifiche (Dlgs 5/2010) apportate in attuazione della Direttiva Recast 2006/54/CE, la normativa nazionale è stata potenziata dal Legislatore con la Legge 162/2021 del 5 novembre che apporta significative modifiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Le sue disposizioni di modifica, in vigore dal 3 dicembre 2021, introducono l'art. 46 bis.

In tale ottica, il presente documento formalizza l'impegno della Società a integrare i principi e gli obiettivi del Gender Equality Plan nel proprio sistema di governance, assicurando coerenza con il Modello 231, il Codice Etico e le procedure interne, nonché promuovendo un contesto organizzativo in cui il rispetto della persona, la valorizzazione delle diversità e la prevenzione dei rischi costituiscono elementi inscindibili di un'unica strategia di sviluppo sostenibile.

Il presente documento viene pubblicato sul sito web di MAREFVG dopo essere stato condiviso, sottoscritto dal Presidente del CdA e comunicato attivamente in ambito aziendale. Il piano si applica alle attività interne della Società e alle attività svolte nell'ambito dei progetti a cui la Società partecipa in qualità di partner.

2. Ambito di applicazione

Il GEP si applica a:

- personale dipendente (tempo determinato e indeterminato).

3. Conformità ai requisiti obbligatori di Horizon Europe

3.1 Adozione e pubblicazione formale

Questo documento viene formalmente pubblicato sul sito web del cluster dopo essere stato condiviso, sottoscritto dal Presidente del CdA e comunicato attivamente in ambito aziendale con l'intento di promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito della propria organizzazione.

3.2 Risorse dedicate e governance

La Società ha individuato un referente interno per la divulgazione, il monitoraggio, il coordinamento con i vertici aziendali e le eventuali implementazioni che riguardano la Parità di Genere. Tale profilo viene definito “Responsabile GEP”.

3.3 Monitoraggio

Questo documento contiene le informazioni relative alla policy aziendale sulla promozione della parità di genere, la cui evoluzione viene monitorata sistematicamente.

3.4 Formazione e sensibilizzazione

Eventuali azioni vengono pianificate in relazione ai risultati del monitoraggio sopra citato.

4. Aree tematiche

4.1 Promozione dell'equilibrio di genere nella struttura organizzativa

Il cluster è sensibile all'equilibrio di genere all'interno dell'organizzazione che monitora sistematicamente, supportando e promuovendo la diffusione di buone pratiche.

Area Tematica	Obiettivi	Azioni	Indicatori
1. Promozione dell'equilibrio di genere e monitoraggio	1. Promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione.	A1.1 diffusione di materiale informativo (video, report, news, etc.)	- Numero di report diffusi internamente via e-mail o nei propri canali di comunicazione
	2. Promuovere buone pratiche per favorire equilibrio di genere.	A1.2 Istituzione di modalità per informare internamente sulle pratiche per la parità di genere.	- Numero di buone pratiche trasmesse internamente in via telematica (KPI 1)

4.2 Reclutamento e carriere

L'ente vuole promuovere le pari opportunità in relazione ai processi di reclutamento ed alle procedure di sviluppo professionale.

Area Tematica	Obiettivi	Azioni	Indicatori
2. Reclutamento e carriere	1. Garantire pari opportunità nel reclutamento e nello sviluppo professionale	A2.1 Favorire l'equilibrio di genere dei candidati nella fase del reclutamento	- Monitoraggio del numero dei profili valutati di entrambi i generi ed inclusione nel report annuale

4.3 Organizzazione del lavoro

L'ente vuole favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziandone l'efficacia e l'efficienza con il fine di incrementare senso di appartenenza alla Comunità aziendale per promuovere il coinvolgimento nel perseguimento delle azioni e il raggiungimento dei risultati.

Area Tematica	Obiettivi	Azioni	Indicatori
---------------	-----------	--------	------------

3. Organizzazione del lavoro	3. Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro garantendo l'organizzazione del lavoro e potenziandone l'efficacia e l'efficienza	A3.1 Promuovere flessibilità organizzativa compatibilmente con la struttura aziendale. Creare senso di appartenenza aziendale per promuovere il coinvolgimento nel perseguimento delle azioni e il raggiungimento dei risultati.	- Ricognizione strumenti di flessibilità adottati - Numero di comunicazioni interne/incontri informativi realizzati
-------------------------------------	--	---	--

4.4 Prevenzione di discriminazioni e molestie

L'ente vuole sensibilizzare tutto il personale sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa e vuole garantire dei canali di segnalazione chiari e conformi all'organizzazione interna.

Area Tematica	Obiettivi	Azioni	Indicatori
4. Prevenzione di discriminazioni e molestie	1. Garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutte le persone.	A4.1 Promozione della policy interna contro molestie e discriminazioni.	- Adozione formale della policy (GEP firmato) - Presenza della policy su intranet/sito aziendale.
	2. Rafforzare consapevolezza e capacità di reazione	A4.2 Organizzare formazione e informazione sui meccanismi di prevenzione e segnalazione interna.	- Numero di comunicazioni interne e incontri KPI1

5. Monitoraggio e indicatori

Il monitoraggio avviene su base annuale mediante indicatori calibrati sulle aree tematiche identificate al punto 4 del presente documento che verranno riportate in un report annuale che ne monitora e registra l'avanzamento.

Azioni	Attori	Cronoprogramma	Responsabili	Indicatori
--------	--------	----------------	--------------	------------

		2026	2027	2028		
A1.1 Monitoraggio annuale della rappresentanza di genere.	Responsabile GEP, Cluster Management	x			Responsabile GEP	- Numero di report di monitoraggio prodotti annualmente KPI 1
A1.2 Istituzione di modalità per informare internamente sulle pratiche per la parità di genere.	Tutti dipendenti e collaboratori	x			Cluster Management Direzione	- Numero di comunicazioni trasmesse internamente (KPI 1)
A2.1 Favorire l'equa valutazione dei profili curriculari dei candidati nella fase del reclutamento	Cluster Management Responsabile GEP	x			Cluster Management	- Monitoraggio numero per gender profili valutati
A3.1 Promuovere flessibilità organizzativa compatibilmente con la struttura aziendale. Creare senso di appartenenza aziendale per promuovere il coinvolgimento nel perseguimento delle azioni e il raggiungimento dei risultati	Direzione Cluster Management Tutti dipendenti e collaboratori	x			Direzione Cluster management	- Numero di eventi interni (es. comunicazioni interne, incontri o spot informativi, etc.)
A4.1 Adottare e comunicare una policy interna contro molestie e discriminazioni.	Responsabile GEP, Cluster Management , Direzione	x			Direzione, Responsabile GEP	- Adozione formale della policy (GEP firmato).
A4.2 Organizzare formazione e informazione sui	Cluster management Responsabile GEP	x			Responsabile GEP Cluster Management	- Numero di comunicazioni interne KPI1

meccanismi di prevenzione e segnalazione interna.	Tutti dipendenti e collaboratori					
---	----------------------------------	--	--	--	--	--

5. Durata e aggiornamento

Il GEP ha durata quadriennale ed è soggetto a revisione periodica annuale a cura del Responsabile GEP.

Il Maritime Aerospace Renewable Energies Cluster FVG riconosce che la promozione della parità di genere, il sostegno all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e il contrasto a ogni forma di discriminazione sono elementi essenziali per favorire l'innovazione e la sostenibilità. Attraverso l'attuazione di questo Piano per la Parità di Genere (Gender Equality Plan – GEP), il Cluster mira a creare un ecosistema più inclusivo e di supporto, valorizzando le donne e garantendo pari opportunità per tutti. Queste iniziative rafforzeranno la competitività del Cluster, fungendo al contempo da punto di riferimento per le migliori pratiche a livello nazionale e internazionale.

Monfalcone, 27/07/2026

Massimiliano Ciarrocchi
Presidente