

CLOUD4BUSINESS S.r.l.

Piazza IV Novembre, 4 — 20124 Milano | Via Gelatusi, 17 — 95127 San Gregorio di Catania

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Gender Equality Plan (GEP)

Approvato dalla Direzione Aziendale
Validità: 2025–2028 | Aggiornamento annuale

Publicato su: www.cloud4business.it

*In conformità con i requisiti del Programma Horizon Europe
(Regulation (EU) 2021/695, Art. 7)*

1. Pubblicazione del Piano e Impegno della Direzione

Cloud4Business S.r.l. (di seguito “C4B”) riconosce la parità di genere come un principio fondamentale per la qualità dell’innovazione, l’inclusività organizzativa e la competitività a lungo termine dell’azienda. In linea con i requisiti stabiliti dal Programma Horizon Europe (Regolamento UE 2021/695, Art. 7), il presente Gender Equality Plan (GEP) è stato approvato dalla Direzione Aziendale e reso disponibile come documento ufficiale accessibile pubblicamente sul sito istituzionale:

www.cloud4business.it/gep

Il documento è stato firmato dal legale rappresentante e adottato come policy interna, con validità triennale (2025–2028) e aggiornamento annuale. La pubblicazione è comunicata ai partner progettuali, ai revisori e agli stakeholder istituzionali.

Il GEP rappresenta un impegno strategico che attraversa tutte le attività dell’organizzazione: dalla selezione del personale alla definizione delle priorità di ricerca e innovazione, dalla governance dei progetti alla partecipazione ai consorzi europei.

In quanto PMI innovativa, C4B è consapevole che la diversità di genere rappresenta un vantaggio competitivo e un fattore di qualità nelle attività di R&I, in particolare nei settori dell’intelligenza artificiale, dell’IoT e della digitalizzazione dei servizi pubblici.

2. Risorse Dedicare

Cloud4Business ha strutturato un sistema proporzionato alla propria dimensione aziendale per garantire l’implementazione efficace del GEP.

2.1 Referente per la Parità di Genere

La responsabilità complessiva dell’attuazione del GEP è assegnata a una Referente per la Parità di Genere, designata dalla Direzione con lettera di incarico formale. La Referente:

- Coordina le azioni previste dal piano.
- Presiede la raccolta dei dati disaggregati per genere.
- Supervisiona il rispetto delle linee guida GEP in tutti i progetti di ricerca e innovazione.
- Redige il rapporto annuale di avanzamento.
- Interagisce con consulenti esterni e con i partner di progetto sui temi dell’equità.

2.2 Risorse economiche

C4B ha destinato risorse economiche annuali dedicate al GEP nel piano budget triennale. Tali risorse finanziano:

- Consulenze specialistiche in studi di genere e mainstreaming.
- Formazione e aggiornamento del personale.
- Attività di comunicazione e sensibilizzazione.
- Strumenti digitali per la raccolta dati e l’autovalutazione.

2.3 Integrazione nei processi aziendali

Il GEP è inserito come elemento valutativo in ogni processo di selezione del personale, assegnazione di incarichi progettuali e partecipazione a bandi di finanziamento. Tutte le nuove policy aziendali sono sottoposte a una valutazione preliminare di impatto di genere.

3. Raccolta e Monitoraggio dei Dati Disaggregati per Genere

3.1 Sistema di raccolta

C4B ha adottato un sistema strutturato per la raccolta, analisi e monitoraggio di dati disaggregati per genere. Le aree coperte includono:

- Composizione del personale per genere, ruolo, livello contrattuale e anzianità.
- Tasso di assunzione e distribuzione delle candidature per genere.
- Retribuzione media per genere, a parità di ruolo e livello.
- Partecipazione a corsi di formazione e progetti R&I, con distinzione tra ruoli operativi e di coordinamento.
- Coinvolgimento nei progetti europei con indicazione dei ruoli di responsabilità.

Ogni dato è raccolto in modo anonimo e aggregato, nel pieno rispetto del GDPR.

3.2 Indicatori Chiave di Performance (KPI)

KPI	Baseline 2025	Target 2028
% donne su totale personale	33%	≥40%
% donne in posizioni di responsabilità	33%	≥40%
Gender Pay Gap (a parità di ruolo)	-11%	<5%
% candidature femminili nei processi di selezione	30%	≥40%
% donne coinvolte in progetti EU come responsabili WP	30%	≥30%
Indice di percezione della parità (questionario interno, scala 1-5)	4	≥4.0

3.3 Rapporto annuale

Tutti i dati vengono sintetizzati in un Rapporto Annuale sulla Parità di Genere, validato dalla Direzione e condiviso con i partner coinvolti nei progetti EU. Il rapporto include tabelle, grafici esplicativi per ogni KPI e raccomandazioni per l'anno successivo.

4. Formazione e Sensibilizzazione

4.1 Programma formativo

C4B ha strutturato un programma di formazione continua articolato in moduli:

- **Modulo 1 — Introduzione all'Uguaglianza di Genere:** definizioni chiave, quadro normativo europeo, requisiti Horizon Europe.
- **Modulo 2 — Bias Inconsci nei luoghi di lavoro:** riconoscimento dei pregiudizi impliciti, meccanismi cognitivi, impatti sui processi decisionali.
- **Modulo 3 — Leadership inclusiva e comunicazione equa:** strumenti per dirigere team diversificati, linguaggio inclusivo, gestione dei conflitti.

- **Modulo 4 — Prevenzione delle molestie:** codici di condotta, canali di segnalazione, responsabilità organizzative.

4.2 Obbligatorietà e frequenza

- Tutti i nuovi assunti partecipano a un corso introduttivo entro i primi tre mesi.
- Manager e coordinatori di progetto frequentano formazioni specifiche annuali.
- Aggiornamento periodico per tutto il personale tramite e-learning e workshop.

4.3 Collegamento con i progetti europei

La formazione GEP è integrata nelle attività progettuali. In particolare:

- Ogni nuovo progetto EU prevede un modulo iniziale di sensibilizzazione del consorzio.
- I responsabili WP ricevono supporto nella scrittura di sezioni “gender-sensitive”.
- I deliverable di comunicazione includono messaggi accessibili e gender-neutral.

5. Aree Tematiche e Misure Concrete

Il GEP di C4B si concentra sulle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea, adattate alla realtà di una PMI innovativa del settore ICT.

5.1 Work-life balance e cultura organizzativa

- Politiche di flessibilità oraria e smart working strutturato (almeno 2 giorni/settimana).
- Accesso semplificato a congedi parentali, anche per padri e caregiver.
- Monitoraggio del benessere lavorativo tramite sondaggi anonimi annuali.
- Ambiente di lavoro inclusivo, con attenzione al carico mentale e al burnout.

5.2 Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

- Target progressivo: almeno 40% del genere sottorappresentato nei ruoli decisionali entro 2028.
- Trasparenza nei criteri di selezione per incarichi di responsabilità.
- Percorsi di mentoring per lo sviluppo professionale.
- Valutazione di genere come criterio nei bandi interni.

5.3 Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

- Bandi di selezione con linguaggio inclusivo e gender-neutral.
- Presenza obbligatoria di almeno una persona formata in equità nei comitati di selezione.
- Griglie di valutazione predefinite e pubblicate ex ante.
- Valutazione della carriera con attenzione ai periodi di pausa (maternità, caregiving).
- Campagne attive per la promozione di ruoli STEM per candidate donne.

5.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e innovazione

- Tutti i progetti Horizon Europe includono un'analisi della dimensione di genere.
- Linee guida interne per valutare l'impatto di genere in ogni proposta progettuale.
- Formazione per il team su come integrare la prospettiva di genere nell'AI, nell'IoT e nelle piattaforme digitali.

- Revisione dei materiali di formazione per garantire rappresentazioni bilanciate.

C4B è consapevole che l'intelligenza artificiale può amplificare i bias di genere se non progettata con attenzione. Per questo, l'integrazione della dimensione di genere nella progettazione di algoritmi, dataset e interfacce è un obiettivo esplicito della strategia R&I aziendale.

5.5 Prevenzione e contrasto della violenza di genere e delle molestie

- Codice di Condotta approvato e firmato da tutto il personale.
- Canali riservati per la segnalazione anonima di episodi, accessibili via piattaforma interna.
- Procedure di presa in carico, mediazione e supporto psicologico.
- Tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia o discriminazione basata sul genere.
- Campagne di sensibilizzazione annuali.

6. Monitoraggio, Revisione e Trasparenza

6.1 Ciclo di monitoraggio

Il GEP è soggetto a un ciclo di monitoraggio annuale:

- Raccolta dati disaggregati (gennaio-febbraio di ogni anno).
- Analisi comparativa con anno precedente e benchmark settoriali.
- Redazione del Rapporto Annuale sulla Parità di Genere.
- Presentazione alla Direzione e condivisione con il personale.
- Aggiornamento delle azioni e dei target per l'anno successivo.

6.2 Revisione triennale

Alla scadenza del triennio 2025–2028, il GEP sarà sottoposto a revisione integrale con:

- Valutazione dei risultati rispetto ai KPI target.
- Consultazione del personale tramite questionario e focus group.
- Benchmarking con best practice europee (She Figures, EC).
- Ridefinizione degli obiettivi per il triennio successivo.

6.3 Trasparenza

Il presente GEP e i rapporti annuali sono pubblicati sul sito www.cloud4business.it e resi disponibili a partner, finanziatori e stakeholder su richiesta. Un estratto è incluso in ogni proposta progettuale EU presentata da C4B.

7. Approvazione e Firma

Il presente Gender Equality Plan è stato approvato dalla Direzione Aziendale di Cloud4Business S.r.l.

Luogo e data:

Milano, 3 gennaio 2025

Il Legale Rappresentante:

Nome e Cognome: Maria Emilia Mazzone



Cloud4Business S.r.l. | P.IVA 08401770964
Piazza IV Novembre, 4 — 20124 Milano | Via Gelatusi, 17 — 95127 San Gregorio di Catania
www.cloud4business.it | info@cloud4business.it
Certificazioni: ISO 9001 | ISO 27001 | ISO 25010 | ISO 25012