

Sommario

- 1. INTRODUZIONE**
- 2. ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE**
- 3. OBIETTIVI STRATEGICI**
- 4. AREE DI INTERVENTO E PIANI DI AZIONE**
- 5. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE**
- 6. CONCLUSIONI**

1. INTRODUZIONE

1.1 Introduzione

La nostra azienda è impegnata nella produzione e commercializzazione di dispositivi di protezione individuale. Con sede in Umbria, operiamo in un settore altamente competitivo e regolamentato, dove la sicurezza e la qualità dei nostri prodotti sono fondamentali. Riconosciamo l'importanza della parità di genere come valore fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante.

1.2 Analisi del Contesto Aziendale

L'azienda ha sede in Umbria, una regione caratterizzata da un tessuto produttivo dinamico e con un forte radicamento nel territorio.

L'azienda ha uno stretto legame con il territorio impegnandosi anche in iniziative a favore dello sport sponsorizzando la squadra di Volley regionale.

Opera, inoltre, con diversi Paesi europei ed extra UE, con un'azienda collegata in Romania e molti fornitori in Cina e India.

1.3 Quadro Normativo e di Riferimento

Il nostro impegno per la parità di genere è guidato dalla prassi UNI/PdR 125:2022, che fornisce linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere.

Inoltre, ci allineiamo alle normative nazionali e internazionali, come la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU.

1.4 Identificazione dei Punti di Forza e Debolezza

Tra i nostri punti di forza, riteniamo prioritaria la forte cultura aziendale e l'impegno già esistente per la diversità. L'azienda ha intrapreso negli ultimi anni un percorso di crescita e miglioramento della propria organizzazione, con un focus sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori. Tale percorso ha trovato il suo culmine nel secondo semestre del 2024 con l'ottenimento delle certificazioni in conformità alla Norma UNI EN ISO 45001 e PAS 24000.

L'implementazione di questo ulteriore Sistema di gestione per la parità di genere vuole essere un ulteriore strumento di monitoraggio degli elementi migliorabili ed un segnale ulteriore per il personale che opera in azienda della Politica che la Direzione intende perseguire.

Tra gli obiettivi che l'azienda intende raggiungere con l'implementazione di questo Sistema di gestione sono:

Promozione della Parità di Genere: L'azienda, attraverso la certificazione PDR 125, intende promuovere attivamente la parità di genere in tutti gli ambiti aziendali, valorizzando il contributo delle donne e creando un ambiente di lavoro inclusivo.

Miglioramento delle Condizioni Lavorative: L'obiettivo è quello di migliorare le condizioni lavorative per tutte le dipendenti, favorendo l'equilibrio tra vita lavorativa e privata e offrendo opportunità di crescita professionale.

Allineamento alle Linee Guida Nazionali e Internazionali: La certificazione permette all'azienda di allinearsi alle linee guida nazionali e internazionali in materia di parità di genere, dimostrando un forte impegno verso la sostenibilità sociale.

Valorizzazione dell'Immagine Aziendale: La certificazione PDR 125 rappresenta un importante strumento per valorizzare l'immagine aziendale, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

1.5 Stakeholder Coinvolti

Il piano coinvolgerà vari stakeholder, tra cui il management, i dipendenti, l'OdV e altre parti interessate. Il nostro Comitato Guida sarà responsabile della supervisione e dell'implementazione del piano.

Sarà a tal fine diffuso mediante pubblicazione sia sull'intranet aziendale che sul Sito internet.

2. ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Rev. 0	Novembre 2024	M18.D – Piano Strategico Parità di Genere	Pagina 2 di 24
--------	---------------	---	----------------

Attualmente, la nostra forza lavoro è composta da 225 dipendenti, di cui il 42,22% sono donne e il 57,78% sono uomini. La distribuzione di genere varia tra i diversi reparti, con una maggiore presenza femminile nelle aree amministrative e una predominanza maschile nei reparti di produzione e logistica.

3. OBIETTIVI STRATEGICI

3.1 Definizione Obiettivi strategici per presente Piano strategico

Di seguito vengono illustrati gli obiettivi strategici che sono stati individuati e condivisi con il Comitato guida.

1. **Cultura e Comunicazione:**

- Promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità di genere.
- Sensibilizzare tutto il personale sui temi della parità di genere attraverso campagne informative e formazione continua.

2. **Selezione e Assunzione:**

- Garantire processi di selezione e assunzione equi, che evitino discriminazioni di genere.
- Assicurare che le descrizioni delle mansioni siano neutre rispetto al genere e che i colloqui non includano domande discriminatorie.

3. **Gestione della Carriera e Sviluppo delle Risorse:**

- Implementare politiche di sviluppo professionale che offrano pari opportunità di carriera a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- Monitorare e correggere eventuali disparità di genere nelle promozioni e nelle opportunità di formazione.

4. **Equità Salariale:**

- Rivedere periodicamente le politiche retributive per garantire che non vi siano disparità salariali tra uomini e donne per ruoli equivalenti.
- Pubblicare report annuali sulla parità salariale all'interno dell'azienda.

5. **Genitorialità e Cura:**

- Offrire supporto ai dipendenti con responsabilità di cura, come congedi parentali equi e flessibili per entrambi i genitori.
- Promuovere l'uso del congedo di paternità per bilanciare le responsabilità familiari.

6. **Conciliazione Vita-Lavoro:**

- Implementare politiche di lavoro flessibile, come il telelavoro e orari flessibili, per aiutare i dipendenti a bilanciare meglio le responsabilità lavorative e personali.
- Creare un ambiente di lavoro che supporti il benessere dei dipendenti.

7. **Prevenzione di Abusi e Molestie:**

- Stabilire procedure chiare per la prevenzione e la gestione di abusi e molestie sul luogo di lavoro.
- Fornire formazione specifica per riconoscere e affrontare comportamenti inappropriati.

3.2 Indicatori di performance (KPI) per monitorare i progressi

1. CULTURA E COMUNICAZIONE:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITA'	DATA FINE AZIONE
1	Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	QUALITATIVO	Sì/NO	Presente piano parità di genere contenuto nel Modulo denominato M.18D PIANO STRATEGICO PARITA' DI GENERE REV. 0 del 03/12/24	04/12/2024	Diffondere il Piano a tutti gli stakeholders	RSG	31/12/2025
2	Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto	QUALITATIVO	Sì/NO	Procedura parità di genere (PRG 18 Rev. 0 del 30/10/24) e Manuale parità di genere (MPG Rev. 0 del 30/10/24)	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

3	Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	QUALITATIVO	Sì/NO	Publicazione su APP aziendale dell'Informativa per i dipendenti rev. 0 del 30/10/24	04/12/2024	Monitoraggio segnalazioni	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
4	Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	QUALITATIVO	Sì/NO	Dichiarazione Politica (MSG.05 Rev. 6 del 30/10/24)	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	QUALITATIVO	Sì/NO	Condivisione informativa il 13/11/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

6	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	Sì/NO	Indagine con Questionario parità di genere percepita (M.18N) somministrato il 20/11/24 fino al 27/11/24	04/12/2024	Analisi risposte Questionario e valutazione azioni conseguenti	RSG e COMITATO GUIDA	30/06/2025
7	Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	QUALITATIVO	Sì/NO	NO	04/12/2024	Diffusione Politica sul sito internet e invio informativa ai fornitori	RSG	31/12/2025

2. GOVERNANCE:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITA'	DATA FINE AZIONE
1	Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Comitato guida nominato il 30/10/24 con Modulo M.18B	04/12/2024	Effettuazione di Riunioni periodiche di coordinamento e analisi dei dati	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
2	Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Procedura gestione problematiche contenuta nella Procedura PRG 18 Procura parità di genere rev. 0 del 30/10/24	04/12/2024	Analisi segnalazioni APP	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
3	Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Contenuto nel M.18D PIANO STRATEGICO PARITA' DI GENERE REV. 0 del 03/12/24	04/12/2024	Monitoraggio adeguatezza Budget contenuto nel Piano strategico	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

4	Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	Sì/NO	Obiettivi contenuti nel modulo M.18M "KPI parità di genere" del 03/12/24	04/12/2024	Monitoraggio indicatori	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
5	Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	NO	04/12/2024	Nessuna	-	-

3. PROCESSI HR:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITA'	DATA FINE AZIONE
1	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	SI	Creto Piano fabbisogno risorse (M.18E rev. 0) ma al momento non sono emersi nuovi fabbisogni	04/12/2024	Definizione annunci inclusivi in caso di nuove assunzioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025
2	Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	SI/NO	Presente Piano forza lavoro (M.18C rev. 0) del 03/12/24	04/12/2024	Monitoraggio Piano	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
3	Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	QUALITATIVO	SI/NO	Dichiarazione Politica (MSG.05 Rev. 6 del 30/10/24)	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

4	Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	QUALITATIVO	Sì/NO	Dichiarazione Politica (MSG.05 Rev. 6 del 30/10/24) Al momento non sono presenti manager come da Dichiarazione del 31/10/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
5	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	Sì/NO	Piano di work-life balance (M.18I rev. 0) agg. Al 03/12/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
6	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	Sì/NO	Piano di prevenzione delle molestie sul lavoro (M.18L rev. 0) agg. Al 03/12/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

4. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITÀ	DATA FINE AZIONE
1	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp*) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	41,74%	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di nuove assunzioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025
2	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp*) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in	valore medio settore 71,90% - VALORE SIR 41,74%	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di nuove assunzioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025

			<p>crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.</p>					
3	<p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp*) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità</p>	Non presenti dirigenti ma Quadri	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025

4	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp*) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Non presenti dirigenti ma Quadri	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025
5	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	57,14%	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025

6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp*) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	valore medio settore 13,21% - VALORE SIR 53,33%	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025
7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp*) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente	NO	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025



			nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

5. EQUITÀ REMUNERATIVA:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITÀ	DATA FINE AZIONE
1	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	QUANTITATIVO	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	NO	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di nuove assunzioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025
2	Percentuale promozioni donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi	% promozioni donne 2,97% - % promozioni uomini 2,13%	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di nuove promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025

			rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto					
3	Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	% donne retribuzione variabile 59,41% - % uomini retribuzione variabile 82,27%	04/12/2024	Monitoraggio dati per intervenire prontamente in occasione di nuove assunzioni o promozioni	RESP. PERSONALE	31/12/2025

6. TUTELA GENITORIALITÀ:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITÀ'	DATA FINE AZIONE
1	Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Piano di work-life balance (M.18I rev. 0) agg. Al 03/12/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa	QUALITATIVO	SÌ/NO	Piano di work-life balance (M.18I rev. 0) agg. Al 03/12/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
3	Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima,	QUALITATIVO	SÌ/NO	NO	04/12/2024	Definizione Policy	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

	durante e dopo la maternità/paternità							
4	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	0	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
5	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	0	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

7. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITA'	DATA FINE AZIONE
1	Presenza di Policy di conciliazione vita lavoro	QUALITATIVO	SÌ/NO	Piano di work-life balance (M.18I rev. 0) agg. Al 03/12/24	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
2	Nr. Di dipendenti che hanno usufruito di orario flessibile o personalizzato sul totale	QUALITATIVO	SÌ/NO	33	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

8. PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE:

ID	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	MISURA INDICATORE	DATA MISURA INDICATORE	AZIONI PIANIFICATE	RESPONSABILITA'	DATA FINE AZIONE
1	Numero di segnalazioni inerenti l'argomento	QUALITATIVO	SÌ/NO	0	04/12/2024	Sensibilizzare il personale sulle tematiche inizialmente a livello dei Responsabili e poi a cascata degli operativi	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025
2	Media Questionario di indagine sulla PDG percepita	QUALITATIVO	SÌ/NO	NON ANCORA DISPONIBILE	04/12/2024	Analisi risultati e azioni conseguenti su aspetti da attenzionare	RSG e COMITATO GUIDA	31/12/2025

3.3 Budget

Per il presente Piano triennale è stato stanziato un Budget di massima di € 5.000
Tale Budget sarà rivisto in occasione delle riunioni del Comitato guida e del Riesame annuale della Direzione, al fine di adattarlo al mutare delle esigenze per il perseguimento degli obiettivi di parità di genere definiti nel Piano strategico.

4. AREE DI INTERVENTO E PIANI DI AZIONE

1. *Cultura e Comunicazione*

Obiettivo: Promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità di genere.

• **Azioni:**

- Organizzare campagne di sensibilizzazione e formazione continua sui temi della parità di genere.
- Creare e diffondere materiali informativi (brochure, poster, newsletter) che promuovano l'inclusività.

2. *Selezione e Assunzione*

Obiettivo: Garantire processi di selezione e assunzione equi, che evitino discriminazioni di genere.

• **Azioni:**

- Rivedere le descrizioni delle mansioni per assicurare che siano neutre rispetto al genere.
- Formare i responsabili delle assunzioni per riconoscere e superare i pregiudizi inconsci.
- Monitorare e analizzare i dati sulle assunzioni per identificare e correggere eventuali disparità di genere.

3. *Gestione della Carriera e Sviluppo delle Risorse*

Obiettivo: Offrire pari opportunità di sviluppo professionale a tutti i dipendenti.

• **Azioni:**

- Implementare programmi di sviluppo delle competenze e di leadership accessibili a tutti i dipendenti.
- Stabilire criteri chiari e trasparenti per le promozioni e le opportunità di avanzamento di carriera.
- Monitorare le progressioni di carriera per assicurare l'equità di genere.

4. *Equità Salariale*

Obiettivo: Garantire che non vi siano disparità salariali tra uomini e donne per ruoli equivalenti.

• **Azioni:**

- Analizzare annualmente i dati sulla parità salariale all'interno dell'azienda.
- Implementare politiche di trasparenza salariale e comunicare chiaramente i criteri di determinazione delle retribuzioni.

5. *Genitorialità e Cura*

Obiettivo: Supportare i dipendenti con responsabilità di cura attraverso politiche di congedo parentale e flessibilità lavorativa.

• **Azioni:**

- Offrire congedi parentali equi e flessibili per entrambi i genitori.
- Promuovere l'uso del congedo di paternità per bilanciare le responsabilità familiari.

6. *Conciliazione Vita-Lavoro*

Obiettivo: Implementare politiche di lavoro flessibile per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale.

• **Azioni:**

- Introdurre opzioni di telelavoro e orari flessibili.
- Creare un ambiente di lavoro che supporti il benessere dei dipendenti, con iniziative per la salute mentale e fisica.

7. *Prevenzione di Abusi e Molestie*

Obiettivo: Stabilire procedure chiare per la prevenzione e la gestione di abusi e molestie sul luogo di lavoro.

- **Azioni:**
 - Implementare una politica di tolleranza zero verso abusi e molestie.
 - Fornire formazione specifica per riconoscere e affrontare comportamenti inappropriati.
 - Creare canali sicuri e anonimi per la segnalazione di abusi e molestie, garantendo un'azione tempestiva e appropriata.

4.1 Tempistiche e responsabili

1. **Coinvolgimento della Leadership:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/12/2025
 - **RESPONSABILE:** la Direzione ed il Responsabile del Sistema di Gestione
2. **Analisi e Monitoraggio dei Dati:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/12/2025
 - **RESPONSABILE:** il Responsabile del Sistema di Gestione
3. **Formazione e Sensibilizzazione:**
 - **TEMPISTICHE:** ogni anno del triennio di riferimento
 - **RESPONSABILE:** il Comitato Guida
4. **Politiche di Reclutamento e Selezione:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/01/2025
 - **RESPONSABILE:** il Responsabile Gestione Personale
5. **Equità Retributiva:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/01/2025
 - **RESPONSABILE:** il Responsabile Gestione Personale
6. **Supporto alla Genitorialità:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/12/2025
 - **RESPONSABILE:** la Direzione ed il Responsabile d Gestione Personale
7. **Flessibilità Lavorativa:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/12/2025
 - **RESPONSABILE:** la Direzione ed il Responsabile d Gestione Personale
8. **Prevenzione di Abusi e Molestie:**
 - **TEMPISTICHE:** entro 31/12/2025
 - **RESPONSABILE:** il Responsabile del Sistema di Gestione

5. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

5.1 Metodologie di monitoraggio

Il monitoraggio dei processi avverrà mediante il Modulo M.18M "KPI Parità di genere" dove sono identificati gli indicatori di monitoraggio delle varie aree e che saranno a disposizione allo scadere del singolo anno per triennio.

5.2 Frequenza delle valutazioni

Le valutazioni verranno effettuate con cadenza annuale.

5.3 Reportistica e aggiornamenti periodici

L'analisi periodica dell'andamento per punti analizzati nel presente Piano strategico, sarà effettuato dal Comitato guida mediante incontri periodici, documentati su apposito Verbale. Si prevede ad oggi, di

Rev. 0	Novembre 2024	M18.D – Piano Strategico Parità di Genere	Pagina 2 di 24
--------	---------------	---	----------------

effettuarne con cadenza almeno semestrale, salvo l'insorgere di situazioni particolari che necessitino di intervento immediato.

6. CONCLUSIONI

6.1 Impegno dell'azienda verso la parità di genere

Il Sistema di Gestione per la Parità di genere, di recente introduzione necessita sicuramente di un maggiore periodo di implementazione al fine di renderlo pienamente adeguato alle esigenze della SIR e efficace nella raccolta e analisi dei processi.

È volontà della Società, una volta verificata l'adeguatezza del Sistema in sede di Audit di Certificazione, provvedere ad un'attività di armonizzazione delle evidenze dei diversi Sistemi implementati, soprattutto per quel che concerne Responsabilità Sociale e Parità di Genere, in quanto molte evidenze possono essere integrate per evitare ripetizioni.

È volontà della Direzione utilizzare a pieno le potenzialità dei Sistemi introdotti nell'anno (Sicurezza, Responsabilità Sociale e Parità di Genere), oltre a quelli già esistenti (qualità e Ambiente) al fine di sfruttare tutte le potenzialità di individuazione di elementi di miglioramento sia dei processi e delle prestazioni aziendali, ma anche e soprattutto della soddisfazione di tutti gli stakeholders aziendali, interni ed esterni.

Visto ed approvato dal Comitato di Guida il 03/12/2024