

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

INTRODUZIONE

Lo scopo del sistema

Lo scopo del sistema di gestione per la parità di genere è:

Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione

La politica per la parità di genere

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo, e mantenerli all'interno di principi ben determinati, l'alta direzione ha stabilito la politica sulla parità di genere globale e le politiche riferite ai singoli temi indicati dalla norma, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permettono la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

I temi della parità di genere

I temi della parità di genere da affrontare, con obiettivi ben precisi e determinate azioni per conseguirli, necessitano di un supporto sistemico che l'organizzazione rende conforme ai requisiti/indicatori delle aree indicate dalla prassi

Le aree che la prassi UNI/PdR 125:2022 sottopone alla verifica, permettono di:

- Comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione, in riferimento a ciascun tema
- Paragonare la situazione delle donne dell'organizzazione a quella di altre donne impiegate in altre organizzazioni simili (dati ISTAT)

AREE	TEMI
CULTURA E STRATEGIA	RECRUITMENT
GOVERNANCE	CARRIERA
PROCESSI HR	EQUITÀ SALARIALE
CRESCITA ED INCLUSIONE	GENITORIALITÀ, CURA
EQUITÀ REMUNERATIVA	WORK-LIFE BALANCE
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Il piano strategico per la parità di genere

In questo piano, l'organizzazione provvede a:

- a) Identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
- b) Identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi
- c) Definire gli obiettivi considerando:
 - i punti di forza e di debolezza rilevati

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

- i “valori” degli indicatori di performance richiesti dalla prassi
- d) Definire le azioni per colmare i gap tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti
- e) Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

OBIETTIVI:

TEMA	OBIETTIVO SPECIFICO	KPI	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
RECRUITMENT	Aumentare la percentuale di donne assunte in posizioni tecniche e dirigenziali	- % donne assunte in posizioni non amministrative - % di colloqui condotti da panel misti (genere) - Livello di soddisfazione medio ≥ 3	- 10% donne in posizioni tecniche - 50% panel misti - Soddisfazione ≥ 3	Resp. Risorse Umane	31/12/2025
CARRIERA	Bilanciare la presenza di genere nelle posizioni di leadership e ridurre i bias nelle promozioni	- % donne in ruoli di leadership - % dipendenti formati su bias di genere - Livello di soddisfazione medio ≥ 3	- 20% donne in ruoli dirigenziali - 80% dipendenti formati - Soddisfazione ≥ 3	Resp. Risorse Umane	31/12/2025
EQUITÀ SALARIALE	Ridurre il divario retributivo di genere a parità di ruolo e anzianità	- Gap retributivo di genere (in %) - % dipendenti informati sulle policy retributive - Livello di soddisfazione medio ≥ 3	- Divario $\leq 5\%$ - 90% dipendenti informati - Soddisfazione ≥ 3	Resp. Amministrazione	31/12/2025
GENITORIALITÀ, CURA	Promuovere una cultura organizzativa che supporti la genitorialità in modo paritario	- % padri che usufruiscono del congedo di paternità - Erogazione e + 2 giorni permesso	- 70% padri in congedo - 2 iniziative/anno - Soddisfazione ≥ 3	Resp. Amministrazione	31/12/2025

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

WORK-LIFE BALANCE	Migliorare l'accesso a forme di lavoro flessibile e la partecipazione ai processi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> - % dipendenti in smart working/part-time - % riunioni in orari "family friendly" - Livello di soddisfazione medio ≥ 3 	<ul style="list-style-type: none"> - 30% in forme flessibili - 80% riunioni inclusive - Soddisfazione ≥ 3 	Resp. Produzione	31/12/2025
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, con sistema di segnalazione efficace	<ul style="list-style-type: none"> - % dipendenti formati su prevenzione molestie - Numero di segnalazioni anonime gestite - Livello di soddisfazione medio ≥ 3 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% formati - Sistema attivo e verificato - Soddisfazione ≥ 3 	Alta Direzione	31/12/2025
NOTE PER LA MISURAZIONE					
<ul style="list-style-type: none"> • KPI quantitativi: dove possibile, è stato introdotto un valore percentuale o assoluto per rendere gli obiettivi tangibili. • Soddisfazione: rimane un indicatore di percezione, ma affiancato da metriche oggettive. • Monitoraggio: i KPI saranno rilevati con cadenza trimestrale e annuale. • Allineamento alle azioni: ogni obiettivo è direttamente collegato alle azioni previste nel piano. 					
TARGET PER LE AREE – CON PUNTEGGI SPECIFICI PER SOTTO-AREA					
AREA	OBIETTIVO	KPI	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
CULTURA E STRATEGIA	Allineare cultura aziendale ai principi di parità	Punteggio area (0-100)	100	Alta Direzione	31/12/2025
GOVERNANCE	Garantire rappresentanza di genere negli organi decisionali	% donne in comitati direttivi	20%	Alta Direzione	31/12/2025

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

PROCESSI HR	Integrare parità di genere in tutti i processi HR	Punteggio area (0-100)	100	Resp. Risorse Umane	31/12/2025
CRESCITA ED INCLUSIONE	Favorire percorsi di crescita e inclusione per tutte le donne	% donne promosse internamente	5%	Resp. Produzione	31/12/2025
EQUITÀ REMUNERATIVA	Monitorare e correggere le disparità retributive	Punteggio area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2025
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Supportare conciliazione vita-lavoro e genitorialità	Punteggio area (0-100)	100		

GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE

Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

Nei processi di business documentati nel modulo MOD-01-A Analisi processi di business, l'organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	Le attività di ricerca e selezione del personale sono affidate a persone giovani	DECISIONI E VALUTAZIONI NON NEUTRALI <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le attività di selezione sono condotte da soli uomini ▪ Temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura ▪ Le descrizioni della mansione da assumere non sono neutre rispetto al genere
CARRIERA	L'organizzazione del personale promuove le carriere delle persone più talentuose	NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ I criteri di promozione delle carriere non riconoscono i bias (pregiudizi) rivolti a determinati ruoli femminili ▪ Non è presente un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale ▪ L'ambiente lavorativo non favorisce la diversity
EQUITÀ SALARIALE	Nessuno	NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ I criteri di retribuzione risentono di alcuni preconcetti relativi alla maggiore stabilità e sicurezza nel lavoro, riconosciuti agli uomini rispetto alle donne ▪ Non risultano disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni relativo alla suddivisione per genere
GENITORIALITÀ, CURA	Nessuno	COSTO ASIMMETRICO RISPETTO A PATERNITÀ'

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

		<ul style="list-style-type: none"> L'organizzazione attribuisce un costo elevato alla maternità, e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità Non sono presenti meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità
WORK-LIFE BALANCE	Le attività produttive dell'organizzazione permettono un'agevole gestione dei turni	<p>DISATTENZIONE ALLA PARITA' DI GENERE</p> <ul style="list-style-type: none"> Non si effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti Alle riunioni di lavoro, non sempre, possono partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Nessuno	<p>CULTURA NON APERTA ALLA PARITA' DI GENERE</p> <ul style="list-style-type: none"> L'organizzazione non ha attivato specifiche attività di prevenzione rispetto agli abusi poiché ne ha sottovalutato il rischio Non si attuano verifiche (survey) presso i/le dipendenti

OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE

Gli obiettivi per la parità di genere sono relativi a risultati concretamente "apprezzabili", dalle parti interessate e cioè dalle donne presenti nell'organizzazione e quindi riferiti al loro livello di soddisfazione

Il livello di soddisfazione delle donne presenti all'interno dell'organizzazione, in riferimento ai temi della parità di genere, stabilisce gli obiettivi di parità da perseguire

Tale soddisfazione, rilevata attraverso un questionario anonimo sottoposto alle donne, modulo MOD-05-B Questionario inclusività, dovrà raggiungere un livello generale non inferiore a 3, in una scala che va da 1 a 5, migliorando il giudizio, progressivamente

TEMI	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
RECRUITMENT	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane	31/12/2025
CARRIERA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane	31/12/2025
EQUITÀ SALARIALE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione	31/12/2025
GENITORIALITÀ, CURA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione	31/12/2025
WORK-LIFE BALANCE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Produzione	31/12/2025
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Alta direzione	31/12/2025

TARGET PER LA PARITÀ DI GENERE

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

Per quel che riguarda le aree degli indicatori, gli obiettivi sono declinati nei “target” relativi al punteggio da conseguire, secondo i criteri stabiliti dalla prassi e riportati di seguito.

AREE	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE	SCADENZA
CULTURA E STRATEGIA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta direzione	31/12/2025
GOVERNANCE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta direzione	31/12/2025
PROCESSI HR	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Risorse umane	31/12/2025
CRESCITA ED INCLUSIONE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Produzione	31/12/2025
EQUITÀ REMUNERATIVA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2025
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	31/12/2025

Per conseguire tali target, l’organizzazione mantiene conforme il sistema alla prassi e attua i seguenti processi, disciplinati dalle seguenti procedure:

- PROC-01 Pianificazione
- PROC-02 Leadership
- PROC-03 Formazione
- PROC-04 Gestione documentazione
- PROC-05 Monitoraggio degli indicatori
- PROC-06 Comunicazione interna e esterna
- PROC-07 Audit interni
- PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi
- PROC-09 Revisione periodica
- PROC-10 Miglioramento

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

Le azioni pianificate per raggiungere gli obiettivi sono integrate nei processi di sistema dedicati alla parità di genere attraverso le procedure. Lo scopo di ciascuna procedura indicata, infatti, è quello di generare risultati apprezzabili (livello di soddisfazione) non generici, ma correlati a ciascun punto e lettera indicati nella prassi al punto 6.3 Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio

Di seguito sono riportate le azioni da attuare in relazione ai temi e in corrispondenza degli obiettivi stabiliti.

RECRUITMENT		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Integrazione nella procedura PROC- 6321-Recruiting	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b		
c		

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

CARRIERA		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Integrazione nella procedura PROC- 6322-Gestione carriera	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali		
b		
Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni		
c		
Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff		
d		
Rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021)		
e		
Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti		
f		
Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d)		
g		
Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f)		

EQUITÀ SALARIALE		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Integrazione nella procedura PROC- 6323-Equità salariale	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
Dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive		
b		
Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare		
c		
Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare		
d		
Ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età		

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

GENITORIALITÀ		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Integrazione nella procedura PROC- 6324-Genitorialità	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b		
c		
d		
e		
f		
WORK-LIFE BALANCE		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Integrazione nella procedura PROC- 6325-Work-life balance	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b		
c		
d		
e		
f		
g		
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE		
AZIONI	ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Integrazione nella procedura PROC- 6326-Prevenzione abusi e molestie	Livello di soddisfazione medio ≥ 3
b		
c		
d		
e		

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

	svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)		
f	Valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista		
g	Prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati		
h	Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale		

RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi devono sostenere le attività dei processi del sistema. Il seguente prospetto documenta il budget per la parità di genere

BUDGET ANNUALE PER LA PARITÀ DI GENERE			
PROCESSI DI SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI	RISORSE	COSTO €	RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE
Formazione	Noleggio aula formazione Dispositivi di proiezione Formazione/consulenza	1.500 €	Comitato guida
Gestione documentazione	Database gestione documentale Sistema di gestione documentale	1.000 €	Responsabile sistema di gestione
Sensibilizzazione e promozione	Materiale per attività di promozione Formazione/consulenza	1.500 €	Comitato guida
Comunicazione interna e esterna	Piattaforma web per la parità di genere Canone iscrizione Associazione Industriali Materiale pubblicitario Consulenza	4.000 €	Responsabile sistema di gestione

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio relativo a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dalla procedura di sistema PROC-05-Monitoraggio degli indicatori con le informazioni riportate nelle seguenti tabelle:

MONITORAGGIO OBIETTIVI				
TEMI	KPI	OBIETTIVO	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
RECRUITMENT	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
CARRIERA	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
EQUITÀ SALARIALE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
GENITORIALITÀ, CURA	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
WORK-LIFE BALANCE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Trimestrale	Resp. Sistema

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MONITORAGGIO TARGET				
AREE	KPI	TARGET	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
CULTURA E STRATEGIA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GOVERNANCE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
PROCESSI HR	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
CRESCITA ED INCLUSIONE	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
EQUITÀ REMUNERATIVA	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Punti di area attribuiti dalla prassi	100	Annuale	Auditor interno

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	02
Data di emissione del documento	20/10/2025
Autore	Alfredo Spinozzi
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato