

UNI PDR 125



È opportuno segnalare che ZECCHINI ha da sempre una particolare attenzione alle tematiche oggetto del presente piano.

La condivisione di buone prassi e informazioni e l'implementazione di azioni comuni, sulla conciliazione vita/lavoro e sulle attività formative ha, infatti, il vantaggio di uniformare le conoscenze e competenze e quindi l'impatto sulle iniziative intraprese.

Al momento attuale il SPT di ZECCHINI è composto da 2 elementi, 1 di genere maschile e 1 di genere femminile, nato con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'equilibrio tra i generi e tra le generazioni e aiutare tutte le categorie che possano essere trattate o sentirsi «minoranze».

TABELLA COMPOSIZIONE SPT – COMITATO GUIDA:

Stefano Zecchini	Responsabile Risorse umane e responsabile sistemi di gestione
Michela Oliva	Addetto risorse umane

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo individuano gli obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione dei valori previsti per la parità di genere.

L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il piano strategico è il periodo 2023-2025: si ritiene che dopo il triennio possa essere utile procedere ad una revisione in relazione ai risultati e riscontri ottenuti e che la verifica dell'avanzamento degli obiettivi debba essere semestrale.

Il Piano strategico parità di Genere: motivazioni, punti di forza e di debolezza

La decisione di avviare un percorso strutturato a favore della parità di genere trova nel Piano Strategico Parità di Genere (Piano PdG) un momento di impegno aziendale strutturato e articolato operando nella più ampia cornice delle linee Guida della Parità di Genere.

ZECCHINI intende garantire a tutti i suoi dipendenti e collaboratori il rispetto della dignità della persona e assicurare condizioni lavorative che non comportino sfruttamento o pericolo. Non assume e condanna e contrasta atteggiamenti discriminatori per motivi legati al genere, all'orientamento sessuale, all'etnia, alla nazionalità, alle credenze religiose, alle opinioni politiche, allo stato di salute o a qualunque altro motivo non giustificato sulla base di un criterio oggettivo e ragionevole.

Nelle scelte relative alla selezione, valutazione e valorizzazione dei propri dipendenti e collaboratori, ZECCHINI tiene in considerazione le sole qualità professionali e personali del singolo individuo. ZECCHINI esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;

- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale oppure riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Il SPT -Comitato Guida sulla Parità di Genere ha definito e approvato il piano strategico 2023-2025 in relazione alla UNI/PdR 125:2022 nel quale sono previsti interventi che coinvolgono i processi correlati alla parità di genere, in particolare:

- assesment, survey;
- ricerca, selezione e assunzione;
- formazione e sviluppo del personale;
- informazione;
- servizi aziendali;
- conciliazione vita lavorativa e vita privata;
- supporto e valorizzazione della genitorialità;
- organizzazione, risorse e infrastrutture.

Lo sviluppo strategico di ZECCHINI ha come obiettivo:

- creare una maggiore conoscenza e approfondimento delle situazioni generali e contestuali al fine di determinare soluzioni e interventi idonei;
- proteggere, migliorare e mantenere la PdG degli ambiti e delle dinamiche aziendali;
- monitorare e fare interventi correttivi nelle situazioni di disparità;
- decidere le azioni di contrasto di fronte a molestie di genere e mobbing.

PUNTI DI FORZA

Di seguito i punti di forza di ZECCHINI:

- Presenza di Sistemi ISO integrati e certificati;
- Progressiva maggiore sensibilità all'occupazione femminile e in generale del genere meno rappresentato;
- Sensibilità alla genitorialità;

- Maggiore conciliazione vita privata e vita lavorativa (flessibilità d'orario);
- Implementazione di servizi aziendali per favorire il benessere dei collaboratori e delle loro famiglie.

PUNTI DI DEBOLEZZA

Di seguito i punti di debolezza di ZECCHINI:

- promuovere la diffusione delle tematiche di parità di genere con maggiore sensibilizzazione a tutto il personale sia interno che esterno.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e le azioni delle aree tematiche oggetto del Piano Strategico per la Parità di Genere del SPT di ZECCHINI:

Il Piano strategico parità di Genere: dettagli operativi

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
AT1 - SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT) PUNTO NORMA 6.3.2.1	AT1.01 – PREDISPORRE PROCEDURE DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE CHE DEFINISCANO REGOLE ATTE A PREVENIRE LA DISPARITÀ DI GENERE, IN PARTICOLARE IDONEE A CONTRASTARE I BIAS, AD ESEMPIO CONTATTARE IN MODO EQUO I PROFILI CANDIDATI SULLA BASE DEL GENERE.	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI SELEZIONE DEL PERSONALE	HR, SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT1.02 – PREDISPORRE LE DESCRIZIONI DELLA MANSIONE DA ASSUMERE IN MODO NEUTRO RISPETTO AL GENERE ED IL PROCESSO DI RECLUTAMENTO SIA RIVOLTO SIA AGLI UOMONI CHE ALLE DONNE.	TENERE APPROCCIO “GENDER FREE” NELL’EMISSIONE E PUBBLICAZIONE DI ANNUNCI DI LAVORO.	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT1.03 – NON PERMETTERE CHE, DURANTE I COLLOQUI, SIANO EFFETTUATE RICHIESTE RELATIVE AI TEMI DEL MATRIMONIO, DELLA GRAVIDANZA O DELLE RESPONSABILITÀ DI CURA.	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI SELEZIONE DEL PERSONALE SECONDO LE NORMATIVE DI LEGGE.	HR, SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
AT2 – GESTIONE DELLA	AT2.01 -DEFINIRE PROCESSI FINALIZZATI AD ASSICURARE LA NON DISCRIMINAZIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE E NELLE PROMOZIONI, BASANDOLE ESCLUSIVAMENTE	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE SECONDO LE NORMATIVE DI LEGGE.	HR, SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
CARRIERA PUNTO NORMA 6.3.2.2	SULLE CAPACITÀ ED I LIVELLI PROFESSIONALI.				
	AT2.02 - TENDERE AL BILANCIAMENTO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI LEADERSHIP AZIENDALE, IN CORRELAZIONE CON IL SETTORE SPECIFICO E LE SPECIFICHE MANSIONI.	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE	HR, SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT2.03 - RIVOLGERE LE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA ED I PROGRAMMI PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE A TUTTO LO STAFF.	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE	HR, SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT2.04 - 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,ECC)	COMUNICAZIONE AL MINISTERO DELLE PARI OPPORTUNITÀ DEI DATI RELATIVI. RELAZIONE CONSULENTE DEL LAVORO OGNI 2 ANNI	HR	COME PREVISTO DA SCADENZA	BDG DEDICATO NON NECESSARIO

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
AT2 – GESTIONE DELLA CARRIERA PUNTO NORMA 6.3.2.2	AT2.05 - CREARE UN AMBIENTE LAVORATIVO CHE FAVORISCA LA DIVERSITY E TUTELI IL BENESSERE PSICO-FISICO DEI/DELLE DIPENDENTI.	CONTINUO UTILIZZO DI LINGUAGGIO NEUTRO E NON OFFENSIVO. ESEGUIRE UN SONDAGGIO SU TEMI QUALI CONOSCENZA DEL TEMA “PARITÀ DI GENERE”, MOLESTIE, BENESSERE LAVORATIVO. DIFFUSIONE DI COMUNICAZIONI INERENTI LE AZIONI RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE. AUDIT INTERNI SUGLI AMBIENTI LAVORATIVI (INTEGRATI VERIFICA	HR, SG	GIUGNO 2024	BDG DEDICATO NON NECESSARIO

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
		CORRETTA APPLICAZIONE DEL PIANO DI AUTOCONTROLLO").			
	AT2.06 - PIANIFICARE ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO IN GRADO DI RILEVARE I DATI (INDICATI AL PRECEDENTE AT2.04).	RACCOLTA E ANALISI DATI	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT2.07 - 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 (INDICATI AL PRECEDENTE AT2.06).	ORGANIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE SU TEMATICHE RELATIVE ALLA LEADERSHIP.	HR	DICEMBRE 2024	BDG DA DEFINIRE

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
AT3 - EQUITÀ SALARIALE PUNTO NORMA 6.3.2.3	AT3.1 DOTARSI DI RUOLO CHE COMPLETI E DETTAGLI QUELLO GENERICI DEI CCNL, PER LA SEGNALAZIONE DA PARTE DEI/DELLE DIPENDENTI DI EVENTUALI DISPARITÀ RETRIBUTIVE.	CONSOLIDAMENTO DEL RUOLO AZIENDALE (COME DA SCHEDA PERSONALE) E CONSEGNA DEL CCNL ALL'ATTO DELL'ASSUNZIONE	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO (GIÀ PREVISTO NEL RUOLO).
	AT3.2 PREDISPORRE UN MECCANISMO DI CONTROLLO PER EVITARE PRATICHE CHE NON CORRISPONDANO ALLE POLITICHE NON DISCRIMINATORIE DICHIARATE, COMPRENDENDO STIPENDI, BENEFIT, BONUS, PROGRAMMI DI WELFARE.	PREDISPOSIZIONE DI UN MECCANISMO DI CONTROLLO EFFETTUATO DURANTE L'AUDIT INTERNO E CONTROLLO INCROCIATO DA PARTE DEL HR SULLA CORRETTA APPLICAZIONE DELLA POLICY, COME INDICATO NELLE PROCEDURE SULLE RISORSE	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO (GIÀ PREVISTO NEL RUOLO).
	AT3.3 INFORMARE PERIODICAMENTE I/LE DIPENDENTI DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE ADOTTATE IN AZIENDA ANCHE CON RIFERIMENTO A BENEFIT, BONUS,	INFORMAZIONE IN CASO DI NOVITA' SU BACHECHE O VIA MAIL O VERBALMENTE	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO SUL PROGRAMMA DI WELFARE.

	PROGRAMMI DI WELFARE.				
	AT3.4 OVE ESISTENTE, IL PROGRAMMA DI WELFARE DEVE CONSIDERARE LE ESIGENZE DELLE PERSONE DI OGNI GENERE ED ETÀ.				

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
AT4 - GENITORIALITÀ, CURA PUNTO NORMA 6.3.2.4	AT4.1 PREDISPORRE PROGRAMMI SPECIFICI PER I CONGEDI DI MATERNITÀ O DI PATERNITÀ (ES. PROGRAMMI DI FORMAZIONE PER IL RE-INSERIMENTO) E UNA MODALITÀ DI INFORMAZIONE CIRCA GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI IMPORTANTI CHE AVVENGONO SUL LUOGO DI LAVORO DURANTE IL CONGEDO.	INFORMARE CIRCA GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI IMPORTANTI CHE AVVENGONO SUL LUOGO DI LAVORO DURANTE IL CONGEDO COME RIPORTATO SULLA PROCEDURA DEL PERSONALE	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO.5000€
	AT4.2 PREDISPORRE UN PIANO PER LA GESTIONE DELLE DIVERSE FASI DELLA MATERNITÀ (PRIMA, DURANTE E DOPO).	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE .	HR, SG	CONTINUO	
	AT4.3 ATTUARE MECCANISMI DI INFORMAZIONE FINALIZZATI A INCENTIVARE LA RICHIESTA DEL CONGEDO PER PATERNITÀ.	TENERE AGGIORNATA LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL PERSONALE .	HR, SG	CONTINUO	
	AT4.4 PIANIFICARE INIZIATIVE SPECIFICHE PER SUPPORTARE I/LE DIPENDENTI AL LORO RIENTRO DA UN CONGEDO GENITORIALE (FORMAZIONE, SUPPORTO), INCLUSI EVENTUALI PIANI DI “ENGAGEMENT” DA PROPORRE SU BASE VOLONTARIA ALLE DONNE IN CONGEDO DI MATERNITÀ.	PRESENZA DI SPORTELLO PSICOLOGICO PER SUPPORTO	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO.5000€
	AT4.5 INCLUDERE NELL’AMBITO DEL PROGRAMMA DI WELFARE AZIENDALE, OVE ESISTENTE, INIZIATIVE SPECIFICHE PER SUPPORTARE I/LE DIPENDENTI	PRESENZA DI SPORTELLO PSICOLOGICO PER SUPPORTO	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO.5000€

	NELLE LORO ATTIVITÀ GENITORIALI E DI CAREGIVER.				
	AT4.6 OFFRIRE SERVIZI SPECIFICI, VOUCHER PER ATTIVITÀ SPORTIVE DEI FIGLI, ECC.	PIANIFICATO INSERIMENTO DI UN PROGRAMMA DI WELFARE AZIENDALE	HR	DICEMBRE 2025	In corso di valutazione

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
AT-5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) PUNTO NORMA 6.3.2.5	AT5.1 DOTARSI DI MISURE PER GARANTIRE L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) RIVOLTE A TUTTI/E I/LE DIPENDENTI.	ACCORDO SU SMART WORKING IN CASO DI RICHIESTA.	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT5.2 STABILIRE/PROMUOVERE ACCORDI SPECIFICI PER CONSENTIRE IL LAVORO PART-TIME A CHI NE FACCIA RICHIESTA.	VALUTAZIONE DI EVENTUALI RICHIESTE DI PART-TIME.	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT5.3 OFFRIRE FLESSIBILITÀ DI ORARIO, STABILENDO E COMUNICANDO REGOLE E PROCEDURE SEMPLICI ED ACCESSIBILI PER USUFRUIRNE.	VALUTAZIONE DI EVENTUALI RICHIESTE DI VARIAZIONE ORARIO.	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT5.4 EFFETTUARE UNA REVISIONE PERIODICA DELLE ESIGENZE DI FLESSIBILITÀ DEI/DELLE DIPENDENTI.	VALUTAZIONE DI EVENTUALI RICHIESTE.	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT5.5 OFFRIRE LA POSSIBILITÀ DI SMART WORKING/TELELAVORO O DI ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE E ORARIO ELASTICO.	VALUTAZIONE DI EVENTUALI RICHIESTE.	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT5.6 GARANTIRE CHE LE RIUNIONI DI LAVORO SIANO TENUTE IN ORARI COMPATIBILI CON LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE E PERSONALE.	OVE POSSIBILE, FISSARE RIUNIONI SOLO IN ORARIO DI LAVORO.	TUTTI I RESP.	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO
	AT5.7 GARANTIRE CHE ALLE RIUNIONI DI LAVORO POSSANO PARTECIPARE ANCHE I LAVORATORI E LE LAVORATRICI A PART-TIME E CON CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI, DISCONTINUI, ECC.	OVE POSSIBILE, FISSARE RIUNIONI COMPATIBILI CON L'ORARIO DI LAVORO.	TUTTI I RESP.	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO

AREA	OBIETTIVO	AZIONE	RESP.	TIMING	RISORSE (BDG)
------	-----------	--------	-------	--------	---------------

TEMATICA					
AT-6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO PUNTO NORMA 6.3.2.6	AT6.1 INDIVIDUARE IL RISCHIO DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) ALLA LUCE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.	RELAZIONE TECNICA COME DA ALLEGATO AL DVR. ATTIVITÀ DI AUDIT IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO, GIÀ ESEGUITA VALUTAZIONE DVR
	AT6.2 PREPARARE UN PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO.	RECEPIMENTO ARTICOLO 28.2 DEL D.LGS. 81/2008 SUL DVR.	SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO.
	AT6.3 PREVEDERE UNA SPECIFICA FORMAZIONE A TUTTI I LIVELLI, CON FREQUENZA DEFINITA, SULLA "TOLLERANZA ZERO" RISPETTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA NEI CONFRONTI DEI/DELLE DIPENDENTI, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI (SEXUAL HARASSMENT) IN OGNI FORMA;	PIANO DI FORMAZIONE	HR, SG	MARZO 2024	BDG PREVISTO NEL PIANO DI FORMAZIONE
	AT6.4 PREVEDERE UNA METODOLOGIA DI SEGNALAZIONE ANONIMA DI QUESTA TIPOLOGIA DI ACCADIMENTI A TUTELA DEI/DELLE DIPENDENTI CHE SEGNALANO;	FORMAT DI SEGNALAZIONE SU SITO E CASSETTA DELLE SEGNALAZIONI	HR- SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO.
	AT6.5 PIANIFICARE E ATTUARE DELLE VERIFICHE (SURVEY) PRESSO I/LE DIPENDENTI, INDAGANDO SE HANNO VISSUTO PERSONALMENTE ESPERIENZE DI ATTEGGIAMENTI DI QUESTO TIPO, CHE HANNO PROVOCATO DISAGIO O TURBAMENTO, ALL'INTERNO O NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO ALL'ESTERNO (ATTEGGIAMENTI SESSISTI, COMPORTAMENTI O SITUAZIONI DI MANCANZA DI RISPETTO);	FORMAT DI SEGNALAZIONE SU SITO E CASSETTA DELLE SEGNALAZIONI	HR	CONTINUO	BDG DEDICATO NELLE ATTIVITA' HR
	AT6.6 VALUTARE GLI AMBIENTI DI LAVORO ANCHE DA QUESTO PUNTO DI VISTA;	ATTIVITÀ DI AUDIT INTERNO DA PARTE DEL RSPP	SG	DICEMBRE 2024	BDG PREVISTO ALL'INTERNO

				DELL'AREA SG
AT6.7 PREVEDERE UNA VALUTAZIONE DEI RISCHI E ANALISI EVENTI AVVERSI SEGNALATI.	TENERE AGGIORNATO IL DVR	SG	CONTINUO	BDG DEDICATO NON NECESSARIO.
AT6.8 ASSICURARE UNA COSTANTE ATTENZIONE AL LINGUAGGIO UTILIZZATO, SENSIBILIZZANDO UNA COMUNICAZIONE IL PIÙ POSSIBILE GENTILE E NEUTRALE.	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE SVOLTE	HR, SG	ANNUALE	BDG PREVISTO NEL PIANO FORMATIVO.

KPI E OBIETTIVI CON RIFERIMENTO A NORMA UNI PDR 125
1.3 AREA CULTURA E STRATEGIA (RESP. COMITATO GUIDA – DIREZIONE)

KPI	STATO ATTUALE	OBIETTIVO 2024-2025
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	ESEGUITO IN DATA 02/02/2024 Aggiornato in dicembre 2024	CONSOLIDARE DATI E RIVEDERE OGNI 6 MESI GLI OBIETTIVI
PRESENZA DI PROCEDURE INTERNE CHE CONSENTONO, ANCHE IN MODALITÀ ANONIMA, ALLE RISORSE DI ESPRIMERE LE PROPRIE OPINIONI E DARE SUGGERIMENTI PER IL CAMBIAMENTO NELL'ORGANIZZAZIONE E FAVORIRE IL DIALOGO E IL CONFRONTO	INSERITO IN PROCEDURA 6.1.6 LE MODALITA' DI SEGNALAZIONE IN BACHECA , VIA MAIL E TRAMITE SITO INTERNET AREA SEGNALAZIONE	CONSOLIDARE LA PROCEDURA APPLICATA
PRESENZA DI ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE INTERNA E DI SENSIBILIZZAZIONE CHE PROMUOVANO ALL'UTILIZZO DI COMPORTAMENTALI E DI UN LINGUAGGIO IN GRADO DI GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E RISPETTOSO DELLE DIVERSITÀ DI GENERE	CCPDG DEL 02 02 2024 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	FORMAZIONE AL PERSONALE ALMENO 1 ORA ANNO
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	INSERITE LINEE GUIDA E POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE ALL'INTERNO DEL SITO AZIENDALE	APPLICARE LA PROCEDURA CON ALMENO 1 EVENTO/ANNO

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	- FORMAZIONE DEL PERSONALE	FORMAZIONE AL PERSONALE ALMENO 1 ORA ANNO
REALIZZAZIONE DI INTERVENTI FINALIZZATI ALL'ANALISI DELLA PERCEZIONE DELLE/DEI DIPENDENTI SULLE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ULTIMO ANNO	VISTO QUESTIONARIO DI CLIMA AZIENDALE	SOMMINISTRAZIONE QUESTIONARIO DEDICATO NEL CORSO DEL 2024
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 STAKEHOLDERS SUI TEMI DELL'INCLUSIONE, E DELLA PARITÀ DI GENERE E DELLA INTEGRAZIONE.	POLITICA SUL SITO PER PRESA VISIONE AGLI STAKEHOLDERS ESTERNI	SENSIBILIZZARE TUTTI I FORNITORI CRITICI E CONSIGLIERA PARITA' DI GENERE

5.3 AREA GOVERNANCE - (RESP. DIREZIONE)

KPI	STATO	OBIETTIVO
COMPONENTI DIREZIONE	2024	OB. 2025
% DONNE	0	AL MOMENTO NON E' PREVISTO INSERIMENTO DI DONNE COMPONENTI DIREZIONE
RESPONSABILI CON OBIETTIVI	2024	OB. 2025
N. RESPONSABILI CON OBIETTIVI LEGATI ALLA PARITA' DI GENERE	2	>2

KPI	STATO ATTUALE	OBIETTIVO 2025
DEFINIZIONE NELLA GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE DI UN PRESIDIO (COMITATO, UNITÀ O FUNZIONE, RUOLO ORGANIZZATIVO ...) VOLTO ALLA GESTIONE E MONITORAGGIO DELLE TEMATICHE LEGATE ALL'INCLUSIONE, ALLA PARITÀ DI GENERE E INTEGRAZIONE	COMITATO SPT - CON EVIDENZA RUOLI E RESPONSABILITÀ PER PARITA' DI GENERE - NOMINATO IN DATA 02 02 2024	CONSOLIDAMENTO DEL COMITATO SPT
PRESENZA DI PROCESSI PER IDENTIFICARE, APPROFONDIRE E GESTIRE QUALSIASI FORMA DI NON INCLUSIVITÀ	ESEGUITA PROCEDURA 6.1.1. CON IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI NELLA PARTE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE 6.1.6	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA 6.1.1

PRESENZA DI UN BUDGET DELL'ORGANIZZAZIONE PER LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ A SUPPORTO DELL'INCLUSIONE, DELLA PARITÀ DI GENERE E DELL'INTEGRAZIONE	INSERITO NEL PIANO STRATEGICO DEL 02/10/2023	CONSOLIDAMENTO BUDGET NEGLI ANNI 2024-2025 CON VALORI DI 10.000 EURO/ANNO
DEFINIZIONE DI OBIETTIVI LEGATI ALLA PARITÀ DI GENERE E LORO ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI AI VERTICI E AL MANAGEMENT, PER I QUALI SARANNO VALUTATI	INSERITO NEL PIANO STRATEGICO DEL 09.11.2023	CONSOLIDAMENTO OBIETTIVI SOCIALI PER I RESPONSABILI
PRESENZA DI ESPONENTI DEL SESSO MENO RAPPRESENTATO NELL'ORGANO AMMINISTRATIVO E DI CONTROLLO DELL'ORGANIZZAZIONE	AU DONNA COME DA VISURA CAMERALE	MANTENIMENTO VALORI (VEDI TABELLA)

5.4 AREA PROCESSI HR (RESP. HR)

KPI	STATO	OBIETTIVO
	2024	2025
FORMAZIONE		
ORE DI FORMAZIONE PARITA' DI GENERE	1 ORA /PERSONA	2 ORA /PERSONA

KPI	STATO ATTUALE	OBIETTIVO 2025
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	PROCEDURA 6.1 CON INDICAZIONE DI TALI PROCESSI REV. DEL 02 02 2024	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA 6.1.1
PRESENZA DI MECCANISMI DI ANALISI DEL TURNOVER IN BASE AL GENERE	ANALISI TURN OVER CON DATI DI HR ; MONITORAGGIO DEL TURNOVER PER GENERE	ANALISI DEL TURN OVER NEL BILANCIO SOCIALE E OBIETTIVI NEL PARAGRAFO PRECEDENTE

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.	CORSO SU LEADERSHIP PIANIFICATO PER IL GIORNO; EMESSO PIANO FORMATIVO AZIENDALE CON INDICAZIONE DI CORSI SULLA LEADERSHIP PER 2023 - 2024 - PRESENZA DI GENDER NEUTRAL JOB DESCRIPTION ESEMPIO EXPORT MANAGER ; PROGRAMMI DI GENDER BIAS TRAINIG FOR RECRUITIERS; PROGRAMMI DI ON-BOARDING	CONSOLIDAMENTO FORMAZIONE DEL PERSONALE
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	PRESENZA DATI E RELATIVA ANALISI DA PARTE DI HR - PROCEDURA 6.1.1 REV DEL 02 02 2024	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA 6.1.1
PRESENZA DI MECCANISMI DI PROTEZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DI GARANZIA DEL MEDESIMO LIVELLO RETRIBUTIVO NEL POST-MATERNITÀ.	PRESENZA DATI E RELATIVA ANALISI DA PARTE DI HR - PROCEDURA 6.1.1 REV DEL 02 02 2024	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA 6.1.1
PRESENZA DI REFERENTI E PRASSI AZIENDALI A TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ED EPISODI DI MOLESTIE O MOBBING	CCPDG APPOSTO IN BACHECA, CASSETTA SEGNALAZIONI, FORMAT SITO AZIENDALE E COMITATO PDG	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA 6.1.1

5.5 AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA ---- RESP. DIREZIONE

KPI	STATO	OBIETTIVO
COMPOSIZIONE ORGANICO	2024	2025
% DONNE RISPETTO ALLA TOTALITA' DELL'ORGANICO RISPETTO AL BENCHMARK (10%)	6%	>6%
DIRIGENTI (NESSUN DIRIGENTE IN AZIENDA)	2024	2025
% DONNE	0	NA
RESPONSABILI DI FUNZIONE	2024	2025
% DONNE RESPONSABILI SU ORGANICO AZIENDALE TOTALE	12%	MANTENIMENTO
PRIMA LINEA DI RIPORTO AL VERTICE	2024	2025
% DONNE PRIMA LINEA	0	MANTENIMENTO
DELEGA SU SPESA	2024	2025
% DONNE CON DELEGA SU BUDGET SPESA	100%	100%

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA DI GENERE - RESP. HR

KPI	STATO	OBIETTIVO
DIFFERENZA RETRIBUTIVA	2024	2025
% DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO E INQUADRAMENTO PER GENERE E PARITA' DI COMPETENZA (VEDI TABELLA ALEGATA DATI RETRIBUTIVI PER LIVELLO)	NESSUNA	MANTENERE
PROMOZIONI	2024	2025
DONNE PROMOSSE AL TOTALE AZIENDALE NELL'ANNO 2023	0	REALIZZARE PROMOZIONI
% DONNE PROMOSSE RISPETTO AL TOTALE PROMOSSI NELL'ANNO 2022: 50% (NEL 2023 DATO ANCORA DA CONSOLIDARE)	0	REALIZZARE PROMOZIONI

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA – LAVORO – RESP. HR

KPI	STATO 2024	OBIETTIVO
CONGEDI DI PATERNITÀ UTILIZZATI	100%	NA
CONGEDI DI PATERNITÀ UTILIZZATI OBBLIGATORI (UTILIZZATO NEL 2023): 100% 2023	100%	100%

KPI	STATO ATTUALE	OBIETTIVO 2024-2025
PRESENZA SERVIZI DEDICATI AL RIENTRO POST MATERNITÀ/PATERNITÀ (AD ESEMPIO: PROCEDURE/ATTIVITÀ PER IL BACK TO WORK, COACHING, PART-TIME SU RICHIESTA TEMPORANEO E REVERSIBILE, SMART WORKING , PIANO WELFARE AD HOC,)	PART TIME, FLESSIBILITA' COME DA POLICY	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA IN ESSERE
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 (AD ESEMPIO: CONGEDO DI PATERNITÀ OLTRE IL CCNL, PROCEDURE/ATTIVITÀ PER IL BACK TO WORK, COACHING, PARTTIME REVERSIBILE, SMART WORKING, PIANO WELFARE AD HOC, ASILO NIDO AZIENDALE, PROGRAMMI DI ENGAGEMENT, SU BASE VOLONTARIA, DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ)	PART TIME, FLESSIBILITA' COME DA POLICY	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA IN ESSERE VEDI PROGRAMMA DI SERVIZI AZIENDALI

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, DURANTE E DOPO LA MATERNITÀ/PATERNITÀ	PART TIME, FLESSIBILITA' COME DA POLICY	CONSOLIDAMENTO PROCEDURA IN ESSERE VEDI PROGRAMMA DI SERVIZI AZIENDALI
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CONCLUSIONI

Oltre alle sopraindicate attività interne che non vengono quantificate nel budget in quanto stabilite nelle attività di pertinenza dei vari ruoli (es. costo della piattaforma della segnalazioni, costo della formazione, costo della certificazione e degli audit interni, ecc), viene definito il seguente budget del welfare per l'anno 2025 confrontato con quello del 2024

ATTIVITA' DI WELFARE	VALORE 2024	VALORE MESSO A DISPOSIZIONE NEL 2025
RICEZIONE PACCHI IN AZIENDA		
PACCHETTO SANITARIO METASALUTE		
TESSERA PREPAGATA ACQUISTO BENI PRIMA NECESSITA'	14000 EURO	>14.000 EURO