

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 sistematico 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
 - 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

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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La descrizione della mansione da assumere potrebbero non essere neutre rispetto al genere
CARRIERA	L'organizzazione del personale promuove le carriere delle persone più talentuose	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non è presente un bilanciamento di genere in alcune posizioni lavorative
EQUITÀ SALARIALE	Rispetto di quanto previsto dal CCNL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcune mansioni potrebbero essere inquadrate con un livello non adeguato
GENITORIALITÀ, CURA	Nessuno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non si effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Nessuno	<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 sono state attuate 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

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

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.

Area tematica 1: Equilibrio Vita/Lavoro E Nella Cultura Organizzativa – Obiettivi
Area 1 – Equilibrio Vita/Lavoro E Nella Cultura Organizzativa

Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Risorse coinvolte	Destinatari	Status all'ultima verifica	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				24	25	26				
Promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali, superando il gender gap occupazionale	Agevolare la fruizione dei congedi per la genitorialità da parte di entrambi i genitori	Avviso ai dipendenti sul nuovo congedo di paternità obbligatorio. Monitoraggio di fruizione congedi	100 % utilizzo del congedo di paternità	x	x	x	Risorse umane	Lavoratori uomini e le loro famiglie		
Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Miglioramento dell'organizzazione lavorativa e potenziando l'efficacia e l'efficienza	Completare la regolamentazione del lavoro agile e implementazione	Adozione regolamento sul lavoro agile aziendale	x	x	x	Risorse Umane, Pianificazione	Lavoratori e lavoratrici		
Promozione della parità di genere nella cultura organizzativa Pt.1	Organizzazione di percorso formativi e informativi.	N. corsi organizzati.	Consapevolezza in azienda	x	x	x	Risorse umane, responsabile del sistema, ufficio formazione	Lavoratori e lavoratrici		

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE
MOD-01-E

Promozione della parità di genere nella cultura organizzativa Pt.2	Adozione di un linguaggio inclusivo	Adeguamento del materiale informativo rispetto ai requisiti di legge e alla politica per la parità di genere	Libera adesione ad opportunità lavorative	x	x	x	Risorse umane, responsabile del sistema, ufficio, direzione	Lavoratori e lavoratrici	 5 GENDER EQUALITY
	Promozione del benessere in azienda	Misurazione del benessere organizzativo percepito	Analisi N. reclami ricevuti, N. contestazioni lavorative, N. dimissioni. Risultati di interviste e questionari dedicati	Ambiente di lavoro sereno e collaborativo	x	x	x	Risorse umane, responsabile del sistema, direzione	Lavoratori e lavoratrici
	Al fine di tutelare il benessere psico-fisico di lavoratori transgender, creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della parità di genere delle persone	Riconoscimento di un'identità alias al dipendente che lo richiede	Benessere dei lavoratori, intervista riservata con la persona indicata	Ambiente di lavoro accogliente per tutte le persone	x	x	x	Risorse umane, responsabile del sistema, direzione	Lavoratori e lavoratrici

Area tematica 2: Equilibrio Di Genere Nella Leadership E Nei Processi Decisionali – Obiettivi

Area 2 – Equilibrio Di Genere Nella Leadership E Nei Processi Decisionali										
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Risorse coinvolte	Destinatar i	Status all'ultima verifica	Attinenz a con SDGs Agenda 2023
				24	25	26				
Garantire l'assenza di discriminazioni nella distribuzione del potere decisionale nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Percentuale di presenza equa	Equilibrio rappresentativo negli organi direzionali	x	x	x	Direzione, risorse umane	Direzione		
Membri del comitato guida con competenze di genere femminile	Monitoraggio dell'equilibrio di genere	Percentuale di presenza equa	Equilibrio rappresentativo negli organi di gestione del sistema parità di genere	x	x	x	Direzione, risorse umane	Lavoratori e lavoratrici		

3.5 Area tematica 3: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera – Obiettivi

Area 3 – Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera										
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Risorse coinvolte	Destinatari	Status all'ultima verifica	Attinenza con SDGs Agenda 2023
				24	25	26				
Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Monitoraggio sulle progressioni interne e sul conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti	Raccolta dei dati dai contratti di lavoro e buste paga	Equità di avanzamento e riconoscimento delle mansioni svolte	x	x	x	Risorse umane, Capo-divisione	Lavoratori e lavoratrici		 5 GENDER EQUALITY  10 REDUCED INEQUALITIES

Area tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione – Obiettivi

Area 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione										
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Risorse coinvolte	Destinatari	Status all'ultima verifica	Attinenza con SDGs Agenda 2023
				24	25	26				
Promozione delle pari opportunità nella formazione professionale	Organizzazione di corsi e seminari per promuovere la consapevolezza del valore sociale della parità di genere	N. corsi/seminari organizzati	Consapevolezza e applicazione dei parametri di parità di genere	x	x	x	Risorse umane, direzionali, lavoratori	Lavoratori e lavoratrici		 

Area tematica 5: Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali – Obiettivi

Area 5 – Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali										
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma			Risorse coinvolte	Destinatari	Status all'ultima verifica	Attinenza con SDGs Agenda 2023
				24	25	26				
Sensibilizzazione sul tema delle molestie e sulla violenza sessuale	Attività di formazione/informazione per il contrasto della discriminazione e della violenza di genere, del mobbing e delle vessazioni	N. iniziative, N. reclami, N. contestazioni	Consapevolezza e clima di rispetto in azienda	x	x	x	Risorse umane, direzione, lavoratori	Lavoratori e lavoratrici		 

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	Formazione/consulenza	1.200 €	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	1.000 €	Comitato guida
Comunicazione interna e esterna	Consulenza	1.400 €	Responsabile sistema di gestione

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio relativo a perseguitamento 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	Annuale	Resp. Sistema
CARRIERA	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Annuale	Resp. Sistema
EQUITÀ SALARIALE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Annuale	Resp. Sistema
GENITORIALITÀ, CURA	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Annuale	Resp. Sistema
WORK-LIFE BALANCE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Annuale	Resp. Sistema
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Livello soddisfazione medio	Media >= 3	Annuale	Resp. Sistema

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.	01
Data di emissione del documento	25/08/2025
Autore	
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	
Stato del documento	<input type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato