

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

INTRODUZIONE

Fondimpresa riconosce che la parità di genere rappresenta un valore fondamentale per il progresso sociale economico e culturale. In qualità di organizzazione responsabile, Fondimpresa si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, in cui tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni o barriere. Questo impegno si allinea ai principi guida dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare con l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) 5: *raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e ragazze*. Siamo convinti che integrare la parità di genere nella strategia aziendale del Fondo contribuisca non solo al benessere individuale, ma anche alla creazione di valore sostenibile per l'azienda, i nostri stakeholder e la società nel suo complesso.

In linea con i principi sanciti dalla UNI/PdR 125:2022, Fondimpresa adotta un piano strategico per la parità di genere al fine di garantire pari opportunità per donne e uomini, valorizzando il talento senza alcuna discriminazione. La sua implementazione contribuisce a migliorare il clima aziendale, attrarre talenti, aumentare la produttività e consolidare la reputazione del Fondo.

La politica per la Parità di Genere

Per orientare gli sforzi dell'organizzazione verso l'obiettivo prefissato e garantirne la coerenza con i principi sanciti dalla UNI/PdR 125:2022, la Direzione Generale, in collaborazione con il Comitato Guida, ha definito una Politica generale sulla parità di genere, supportata da politiche e procedure specifiche per ciascun tema previsto dalla Prassi. Queste politiche, caratterizzate da requisiti precisi e supportate dagli indicatori stabiliti dalla prassi, consentono di monitorare e verificare il raggiungimento degli obiettivi del sistema di gestione.

La UNI/PdR 125:2022 identifica sei aree chiave che rappresentano i principali ambiti di intervento in cui l'organizzazione deve implementare azioni specifiche per promuovere la parità di genere. Ogni Area è pensata per coprire un determinato aspetto delle attività aziendali e delle politiche interne.

Le sei Aree che la UNI/PdR 125:2022 identifica sono:

- Cultura e Strategia
- Governance
- Processi HR
- Equità retributiva
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione di molestie e discriminazioni

Ogni Area viene ulteriormente approfondita attraverso i temi specifici (Recruitment, Carriera, Equità salariale, genitorialità e cura, work life balance, prevenzione abusi e molestie) che rappresentano gli ambiti concreti e operativi su cui il Fondo è intervenuto per garantire la parità di genere. Questi temi forniscono una guida pratica per implementare politiche e azioni specifiche.

Attraverso il piano strategico per la parità di genere, Fondimpresa provvede a:

- identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi;
- definire gli obiettivi considerando:
- i punti di forza e di debolezza rilevati;

- i "valori" degli indicatori di performance richiesti dalla prassi;
- definire le azioni per colmare i gap tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti;
- definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

ANALISI DEL CONTESTO

Per definire un Piano Strategico sulla Parità di Genere, è fondamentale partire da un'analisi approfondita del contesto aziendale, verificando l'esistenza di eventuali differenze di genere all'interno del Fondo. Questo passaggio preliminare consente di identificare le aree critiche e di progettare una strategia mirata ed efficace, finalizzata all'eliminazione completa delle disparità riscontrate. I dettagli relativi all'analisi del contesto aziendale sono riportati nel documento MOD-01-A Analisi processi di business, che costituisce un riferimento essenziale per la costruzione del piano.

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, il Fondo rileva la presenza dei seguenti punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	Le attività di ricerca e selezione seguono un processo di selezione strutturato.	Non è presente una formazione specifica per i responsabili delle assunzioni sui bias di genere in ottica di ridurre il rischio di discriminazioni.
CARRIERA	Attuazione di una Politica retributiva e di un sistema di analisi delle performance	La popolazione aziendale ritiene che le opportunità di crescita professionale non siano comunicate in modo chiaro.
EQUITÀ SALARIALE	Implementazione strutturata di un programma di analisi delle politiche retributive	I criteri di determinazione delle retribuzioni non sono stati ancora comunicati ai dipendenti.
GENITORIALITÀ, CURA	L'azienda adotta le seguenti misure a tutela della genitorialità: <ul style="list-style-type: none"> Possibilità per le partorienti di lavorare in smart working per tutta la durata della gravidanza; Possibilità per le mamme di lavorare in smart working fino al compimento di un anno di età del bambino/a; Cinque eventi di malattia bambino l'anno per ciascun figlio. Il primo giorno di ciascun evento viene retribuito al 100%. 	Non ci sono percorsi specifici o di affiancamento per supportare il rientro graduale nel ruolo lavorativo dopo un lungo periodo di assenza
WORK-LIFE BALANCE	L'azienda, sulla base di un accordo di secondo livello con la RSU, adotta strutturalmente lo smart working come modalità di lavoro alternativa al lavoro in presenza. L'accordo prevede 10 giornate/mese di lavoro da remoto	Attualmente non è eseguita attività di monitoraggio relativamente ai feedback dei dipendenti sul livello di soddisfazione.
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Fondimpresa riconosce l'importanza del tema della non discriminazione e del benessere dei dipendenti.	Il Fondo non ha attivato specifiche attività di prevenzione, formazione e sensibilizzazione sul tema.

PERCEZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il livello di soddisfazione delle donne e degli uomini presenti all'interno del Fondo, in riferimento ai temi della parità di genere, stabilisce gli obiettivi di parità da perseguire.

Tale soddisfazione, rilevata attraverso un questionario anonimo, modulo MOD-05-B Questionario inclusività, dovrà raggiungere un livello generale di soddisfazione.

TEMI	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	RISULTATI IN DATA 25.09.24
RECRUITMENT	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	da migliorare
CARRIERA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	da migliorare
EQUITÀ SALARIALE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	da migliorare
GENITORIALITÀ, CURA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	da migliorare
WORK-LIFE BALANCE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	Soddisfacente
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	da migliorare

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)	60	Alta direzione	31/12/2024
GOVERNANCE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	55	Alta direzione	31/12/2024
PROCESSI HR	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Risorse umane	31/12/2024
CRESCITA ED INCLUSIONE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	70	Resp. Risorse Umane	31/12/2024
EQUITÀ REMUNERATIVA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Risorse Umane	31/12/2024
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	80	Resp. Risorse Umane	31/12/2024

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 ed 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

Gli obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere del Fondo mirano a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, garantendo pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Allineandosi ai principi dell'Agenda 2030 e agli standard UNI/PdR 125:2022, il piano si concentra sull'eliminazione delle discriminazioni, sul superamento delle disparità di genere e sulla valorizzazione del talento, contribuendo al benessere aziendale, alla crescita sostenibile e alla creazione di valore per l'organizzazione e i suoi stakeholder.

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 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

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Garantire un processo di selezione equa e inclusiva, eliminando la discriminazione di genere e promuovendo diversità e rispetto.	Adottare linguaggio inclusivo, procedure di selezione paritarie e un team di colloquio diversificato per garantire equità di genere nella selezione.	Creare un vademecum sul linguaggio inclusivo utile per la selezione e offrire corsi per sensibilizzare il team sui pregiudizi inconsci.		X	X	X	Semestrale
Ridurre i bias inconsci nei processi di selezione	Formare obbligatoriamente HIR manager e manager su pregiudizi inconsci legati al genere e all'inclusione.	Incontri di follow-up con esperti di diversity management per discutere esempi pratici e casi studio.	X	X	X	X	Semestrale
Monitorare costantemente le disparità di genere nel processo di assunzione	Creare un sistema per monitorare e correggere le disparità di genere in ogni fase del reclutamento.	Report annuali con dati disaggregati per genere, condivisi con la Direzione Generale e con il Comitato Guida.		X	X	X	Annuale

Attrazione di talenti con piani di formazione	Inserire nei processi di selezione una proposta di formazione per i nuovi assunti.	Programmi di formazione specifici in relazione al ruolo.			X	X	Annuale
---	--	--	--	--	---	---	---------

Attinenza con SDGs

CARRIERA

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Comunicare chiaramente a tutta la popolazione aziendale le opportunità di mobilità interna.	Comunicare chiaramente a tutto il personale l'apertura di nuove posizioni interne.	Inviare comunicazione ufficiale (eMail) dall'Ufficio Personale per informare sull'eventuale apertura di nuove posizioni interne.	X	X	X		annuale
Trasparenza nei criteri di promozione e avanzamento	Stabilire criteri trasparenti per i percorsi di carriera, basati su competenze, risultati e performance, e pubblicarli per consentire ai dipendenti di monitorare i propri progressi.	Politica retributiva. Scheda di valutazione basata su obiettivi e comportamenti organizzativi oggettivi e trasparenti. Valutazioni periodiche dei dipendenti con colloqui di feedback annuali e momenti di monitoraggio intermedio semestrali.	X	X	X	X	annuale
Accesso equo alla formazione e allo sviluppo professionale	Garantire a tutto il personale accesso a programmi di formazione continua, promuovendo l'equilibrio di genere e lo sviluppo di competenze per ruoli chiave.	Programmi di formazione e accesso a corsi proposti dal Fondo per sviluppare competenze specifiche richieste dal ruolo.	X	X	X	X	Semestrale
Ascolto attivo e supporto al benessere	Implementare un sistema strutturato di ascolto attivo per rilevare tempestivamente situazioni di disagio psicofisico all'interno dell'organizzazione e garantire un follow-up efficace.	Creazione di una survey da destinare a tutti i dipendenti per rilevare situazioni di disagio psicofisico. Creazione di un canale di ascolto diretto con figure di riferimento.		X	X	X	Annuale
Sviluppo di piani di successione trasparenti e strutturati	Implementare piani di successione chiari per i ruoli chiave all'interno dell'azienda, con percorsi definiti che favoriscano la mobilità interna e lo sviluppo professionale dei dipendenti.	Mappatura dei ruoli chiave per identificare i punti critici nella struttura organizzativa. Programmi di mentorship e coaching per preparare i dipendenti ai ruoli di			X	X	Annuale

		leadership identificati nei piani di successione.					
Monitoraggio turnover	Analisi del turnover aziendale disaggregato per genere	Strumento di analisi del turnover utilizzato per i bilanci di sostenibilità	X	X	X	X	Annuale
Attinenza con SDGs							



EQUITÀ SALARIALE

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Analisi periodiche delle retribuzioni disaggregate per genere.	Implementazione di un monitoraggio delle retribuzioni, disaggregate per genere e livello, per rilevare e correggere eventuali disparità in ruoli simili.	Analisi Total Reward per il Pay Gender Gap Incontri periodici con il management e il comitato guida per discutere i risultati e stabilire azioni correttive se necessario.		X	X	X	Annuale
Trasparenza nei criteri di determinazione delle retribuzioni	Stabilire criteri chiari e misurabili per le retribuzioni e i benefit, assicurando equità e trasparenza per tutti i dipendenti.	Documento della Politica Retributiva		X	X	X	Annuale
Rafforzare la comunicazione interna con canali di feedback attivo sulle questioni salariali	Condurre survey anonime periodiche per raccogliere percezioni e eventuali preoccupazioni dei dipendenti sulle retribuzioni.	Realizzare indagini annuali sul clima aziendale, includendo la percezione dell'equità e della trasparenza retributiva.		X	X	X	Annuale

Attinenza con SDGs



GENITORIALITÀ

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Promuovere l'uso del congedo di paternità e supportare tutti i genitori durante i congedi	Promuovere il congedo di paternità, informando i dipendenti maschi sui loro diritti e incentivando l'utilizzo per l'intero periodo previsto.	Campagna di sensibilizzazione interna attraverso eMail aziendale o videopillola dedicata per spiegare i benefici del congedo di paternità e		X	X	X	Annuale

		<p>l'importanza di bilanciare la cura dei figli tra genitori.</p> <p>Monitorare e riportare i dati sull'utilizzo del congedo di paternità</p>					
Supportare il rientro dal congedo con programmi di reinserimento e formazione dedicata	Implementare un programma strutturato di reinserimento per i dipendenti rientrati da assenze prolungate (congedo di maternità, paternità, motivi di salute, o altre ragioni personali o professionali) con percorsi di formazione e affiancamento dedicati.	Creare un programma di onboarding per il rientro dal congedo, comprendente aggiornamenti aziendali, formazione sulle competenze necessarie, affiancamento, formazione su nuove tecnologie e processi, e piani di sviluppo individuali con obiettivi concreti per un reinserimento graduale.	X	X	X		Annuale

Attinenza con SDGs

WORK-LIFE BALANCE

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Monitorare e valutare l'efficacia delle politiche di work-life balance	Implementazione di un sistema di monitoraggio sull'efficacia delle politiche di work-life balance, tramite indagini di soddisfazione e/o feedback regolari.	Condurre survey annuali sul work-life balance con domande sull'uso e percezione delle politiche di flessibilità.	X	X	X	X	Annuale

Attinenza con SDGs

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Implementare e migliorare il sistema di segnalazione anonima e protezione delle persone segnalanti	Rafforzare il sistema di whistleblowing esistente e/o integrare nuovi strumenti di segnalazione anonima assicurando protezione contro ritorsioni per chi denuncia abusi o molestie.	Istituzione di un canale dedicato e accessibile a tutti i dipendenti per segnalazioni anonime. Fino alla sua implementazione, il Comitato Guida sarà il punto di riferimento per ricevere e gestire le segnalazioni, ruolo che			X	X	Annuale

		manterrà anche dopo l'attivazione del canale.					
Formazione obbligatoria su prevenzione, riconoscimento e gestione di abusi e molestie	Implementare un programma di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti, inclusi manager, sulla prevenzione, riconoscimento e gestione di abusi e molestie sul lavoro.	Sessioni di formazione per tutta la popolazione aziendale.	X	X	X	X	Annuale
Promuovere una comunicazione neutrale rispetto al genere e prevenire atteggiamenti discriminatori	Elaborare un piano di comunicazione interno per promuovere il rispetto reciproco e l'inclusività, utilizzando linguaggio neutrale rispetto al genere e sensibilizzando contro abusi e molestie.	Lanciare campagne interne di sensibilizzazione su comunicazione rispettosa e inclusiva. Adozione di linee guida aziendali per garantire comunicazioni neutre e inclusive rispetto al genere.		X	X	X	Annuale

Attinenza con SDGs



Il Comitato Guida, in collaborazione con il responsabile di sistema, monitorerà regolarmente (semestralmente o annualmente) il raggiungimento degli obiettivi prefissati. L'attività di monitoraggio comprenderà la valutazione dei progressi, l'individuazione di eventuali ostacoli e la pianificazione di azioni correttive necessarie per garantire l'allineamento agli standard di parità di genere richiesti per la certificazione. Inoltre, il Comitato Guida si assurerà che tutti i processi e le pratiche siano conformi alle normative vigenti e favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Per Fondimpresa, nell'ambito del Piano Strategico per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), vi sono obiettivi e azioni di natura trasversale che, pur non essendo direttamente associati a uno dei temi specifici, risultano fondamentali per supportare una piena integrazione dei principi di equità e inclusione. Tali azioni si configurano come elementi complementari che rafforzano l'efficacia delle politiche previste dalla UNI/PdR 125:2022.

OBIETTIVI TRASVERSALI

Obiettivo	Azione	Strumenti	Anno				Monitoraggio
			2024	2025	2026	2027	
Valutare la soddisfazione o insoddisfazione di tutta la popolazione aziendale riguardo il benessere aziendale e i temi legati alla Parità di Genere	Raccogliere feedback strutturati sulla soddisfazione dei dipendenti riguardo il benessere aziendale e la Parità di Genere tramite la somministrazione di un questionario annuale a tutta la popolazione aziendale	Survey di rilevazione in modalità anonima, con analisi dei dati disaggregati per genere	X	X	X	X	Annuale
Promozione della parità di genere e dell'inclusione	Pubblicazione di video pillole sulle tematiche della parità di genere e D&I all'interno del progetto aziendale di sensibilizzazione sui temi della parità	Video pillole di sensibilizzazione	X	X	X		Annuale
Formazione rivolta a tutti i dipendenti su specifici temi	Sensibilizzare tutti i dipendenti sul valore della differenza di genere, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e valorizzando le diversità.	Corso di formazione online rivolto a tutti i dipendenti. Quiz di valutazione per misurare la comprensione dei concetti.	X	X	X	X	Annuale
Formazione rivolta a tutti i dipendenti su specifici temi	Formare i dipendenti su come identificare e sfidare gli stereotipi di genere, sia personali che sistematici, all'interno dell'organizzazione.	Corso di formazione online rivolto a tutti i dipendenti. Quiz di valutazione per misurare la comprensione dei concetti.	X	X	X	X	Annuale
Formazione rivolta a tutti i dipendenti su specifici temi	Ridurre l'impatto dei bias inconsci nei processi decisionali, nelle assunzioni e nella gestione delle risorse umane.	Corso di formazione online rivolto a tutti i dipendenti. Quiz di valutazione per misurare la comprensione dei concetti.	X	X	X	X	Annuale
Formazione rivolta a tutti i dipendenti su specifici temi	Garantire che tutti i dipendenti comprendano l'importanza della tolleranza zero verso abusi e molestie e sappiano come riconoscere e segnalare tali comportamenti.	Corso di formazione online rivolto a tutti i dipendenti. Quiz di valutazione per misurare la comprensione dei concetti.	X	X	X	X	Annuale
Formazione rivolta a tutti i dipendenti su specifici temi	Promuovere una comunicazione aziendale che sia inclusiva e priva di stereotipi di genere, rispettando la diversità in tutte le forme.	Corso di formazione online rivolto a tutti i dipendenti. Quiz di valutazione per misurare la comprensione dei concetti.	X	X	X	X	Annuale
Formazione rivolta ai manager	Formare i manager e i leader aziendali a gestire equamente la carriera dei propri collaboratori, incoraggiando la parità di genere nelle opportunità di crescita e leadership.	Creazione di un programma di formazione sulla leadership inclusiva.		X	X	X	Annuale

Panel ed eventi	Monitoraggio della composizione dei panel ed eventi al fine di promuovere l'equità tra i generi	Documento di monitoraggio panel ed eventi con dati disaggregati per genere	X	X	X	X	Annuale
Comunicazione	Creazione di una sezione dedicata alla sensibilizzazione e comunicazione sui temi della parità di genere e D&I sul sito istituzionale	Sito web istituzionale	X	X	X	X	Semestrale
Attinenza con SDGs							
   							

RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Le risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi devono supportare in modo efficace le attività e i processi del sistema. Di seguito è riportato il prospetto che documenta il budget destinato alla promozione della Parità di Genere del Fondo.

Il budget riportato nel presente documento è definito su base annuale. È responsabilità del Comitato Guida riunirsi con cadenza annuale per esaminare e, se necessario, approvare nuovamente le risorse assegnate alle iniziative a favore della parità di genere.

BUDGET BIENNALE PER LA PARITÀ DI GENERE

PROCESSI DI SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI	RISORSE	COSTO	Periodo di riferimento		RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE
			2024	2025	
Attività di sensibilizzazione e comunicazione	Focus Parità in Sustainability Day aziendale	€2000	X	X	Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali
	Video pillole specifiche su parità, Diversity & Inclusion	€ 2000	X	X	Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali
	Creazione sito web e aggiornamento	€2000	X	X	Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali - Ufficio Comunicazione
	Materiali vari	€ 1500	X	X	Comitato Guida - Ufficio Comunicazione
	Brochure	€ 2000	X	X	Comitato Guida - Ufficio Comunicazione
Azioni formative specifiche su Parità, Diversity & Inclusion	Formazione rivolta a tutti i dipendenti	€ 2000	X		Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali
	Formazione Ufficio Risorse Umane	€ 1000	X	X	Comitato Guida - Ufficio Risorse Umane
	Formazione obbligatoria su prevenzione, riconoscimento e gestione abusi e molestie	€ 5000		X	Comitato Guida - Ufficio Risorse Umane
Equità salariale e Percorsi di carriera	Formazione equità salariale Ufficio Risorse Umane	€ 3000	X	X	Comitato Guida - Ufficio Risorse Umane



	Formazione equità salariale Manager/Responsabili	€ 1000	X	X	Comitato guida - Ufficio Risorse Umane	
	Formazione gestione delle performance e valutazione prestazioni	€8000	X	X	Comitato guida - Ufficio Risorse Umane	
	Formazione per lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti	€ 100.000	X	X	Comitato guida - Ufficio Risorse Umane	
Azioni trasversali e di supporto	Survey ai dipendenti - misurazione clima aziendale ed emotivo	€3000		X	Comitato guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali	
	Politica Retributiva: analisi equità interna e benchmarking di settore	€ 8000	X	X	Comitato Guida e Ufficio Risorse Umane	
	Implementazione del Sistema Diversity & Inclusion	€ 3000		X	Comitato guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali	
	Formalizzazione Politica e Piano strategico	€ 2000	X		Comitato guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali	
	Supporto certificazione	€ 6500	X	X	Comitato guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali	

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 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.	00
Data di emissione del documento	
Autore	Direzione Generale - Comitato Guida
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato