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 (Pol_07), 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.

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 nelle analisi SWOT e di Stakeholder (All. 3 e 4 del Manuale di Gestione Integrato).

GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE

Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

Nei processi documentati nella Procedura di gestione del personale (PO_09), 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 (cfr. PO_09 e relativa modulistica). Nel corso del 2026 è stata inoltre erogata 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 (Pol_08) e di un sistema di analisi delle performance (cfr. PO_09 e relativa modulistica).	Nell'ambito del questionario sulla parità di genere somministrato nel 2024, la popolazione aziendale ha espresso il giudizio secondo cui le opportunità di crescita professionale non sarebbero comunicate in modo chiaro. Va considerato tuttavia che la somministrazione del questionario (settembre 2024) è precedente alla pubblicazione della Politica retributiva (7 aprile 2025).

EQUITÀ SALARIALE	Implementazione strutturata di un programma di analisi delle politiche retributive (cfr. Pol_08).	Cfr. riga precedente.
GENITORIALITÀ, CURA	L'azienda adotta le seguenti misure a tutela della genitorialità: • 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 o per un anno dall'ingresso nel nucleo famigliare del minore in adozione o affidamento; • possibilità per i papà di fruire di una giornata di smart working aggiuntiva al mese per un anno dalla nascita del bambino/a o dall'ingresso nel nucleo famigliare del minore in adozione o affidamento; cinque eventi di malattia bambino l'anno per ciascun figlio. Il primo giorno di ciascun evento viene retribuito al 100%.	
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, cui si aggiungono tutti i venerdì del mese nel periodo di adozione del "venerdì corto" (giugno-settembre). Sono inoltre attuate ulteriori misure di work-life balance illustrate nell'Allegato1 alla PO_09 Gestione del personale.	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. Sul tema è stata svolta specifica formazione per il personale dipendente, sono state condotte iniziative di engagement verso gli stakeholder e comunicazione ed è stato attivato uno specifico canale di segnalazione caratterizzato dalle medesime misure di sicurezza e tutele previste per il whistleblowing principale (cfr. IO_59 e PO_27).	

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, costituisce la base su cui definire gli obiettivi di parità da perseguire.

Tale livello di soddisfazione, rilevato attraverso un questionario anonimo, dovrà raggiungere un livello di generale adeguatezza.

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

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

- Pianificazione - Manuale Gestione Integrato
- Leadership - Manuale Gestione Integrato
- Formazione - PO_09 Gestione del personale
- Gestione documentazione - PS_01 Gestione documentale
- Monitoraggio degli indicatori - All.6 MGI Indicatori
- Comunicazione interna ed esterna - PO_09 Gestione del personale e Matrice della comunicazione (ALL.7 MGI)
- Audit interni - PS_02 Audit
- Gestione delle situazioni non conformi - PS_03 Rilievi
- Revisione periodica - Manuale Gestione Integrato
- Miglioramento - PS_03 Rilievi

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	Annuale
Ridurre i bias inconsci nei processi di selezione	Formare obbligatoriamente HR 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	Annuale
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 per i PM 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 per sviluppare competenze specifiche richieste dal ruolo.	X	X	X	X	Annuale
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 leadership identificati nei piani di successione.			X	X	Annuale
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.	Politica Retributiva			X	X	Annuale
Rafforzare la comunicazione interna con canali di feedback attivo sulle questioni salariali	Condurre survey anonime periodiche per raccogliere percezioni ed 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 l'importanza di bilanciare la cura dei figli tra genitori. Monitorare e riportare i dati sull'utilizzo del congedo di paternità		X	X	X	Annuale
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 eventuali percorsi di formazione e affiancamento dedicati.	Creare un programma di on-boarding per il rientro dal congedo, comprendente aggiornamenti aziendali, formazione sulle competenze necessarie, affiancamento, formazione su nuove tecnologie e processi, nonché 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 manterrà anche dopo l'attivazione del canale.			X	X	Annuale
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 del sistema di gestione, 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 assicurerà 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 sistemici, 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	Annuale

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 biennale.

È responsabilità del Comitato Guida riunirsi con cadenza annuale per esaminare e, se necessario, approvare nuovamente le risorse assegnate alle differenti 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
			2026	2027	
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 su parità, Diversity & Inclusion	€ 2000	X	X	Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali
	Aggiornamento pagina web	€ 1000	X	X	Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali - Relazioni esterne
	Materiali vari	€ 1000	X	X	Comitato Guida - Relazioni esterne
	Brochure	€ 2000	X	X	Comitato Guida - Relazioni esterne
Azioni formative specifiche su Parità. Diversity & Inclusion	Formazione rivolta a tutti i dipendenti	€ 2000	X	X	Comitato Guida - Risorse Umane
	Formazione Ufficio Risorse Umane	€ 1000	X	X	Comitato Guida - Risorse Umane
	Formazione obbligatoria su prevenzione, riconoscimento e gestione abusi e molestie	€ 5000		X	Comitato Guida - Risorse Umane
Percorsi di carriera	Formazione per lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti	€ 150000	X	X	Risorse Umane
Azioni trasversali e di supporto	Survey ai dipendenti - misurazione clima aziendale ed emotivo	€1500	X		Comitato Guida - Risorse Umane
	Implementazione e diffusione del sistema di segnalazione anonima e protezione delle persone segnalanti	€ 1200	X		Comitato guida - Ufficio Qualità e Compliance
	Aggiornamento Politica e Piano strategico. Supporto alla sorveglianza	€ 4800	X		Comitato Guida - Ufficio CSR e Progetti Speciali - Risorse Umane

	certificazione, integrazione SGI					

MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio relativo a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dall'All.6-Indicatori del Manuale di Gestione Integrato, contenente 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

Firmato digitalmente da: ELVIO MAURI
Organizzazione:
FONDIMPRESA/97278470584