DIMENSIONE TEMATICA	PROCESSI INTERNI PRIMARI	DESCRIZIONE	MISURA	STRUMENTO	KPI'S	OBIETTIVO TARGET	STATO	DEADLINE
Cultura dell'inclusione e delle pari opportunità	M1-DIR / M2-HR	Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Attività di sensibilizzazione e comunicazione interna	Sistematica comunicazione e informazione	Comunicazioni organizzative inerenti alla tematica	2. comunicazioni annue	Informazioni su PR_33 e segnalazioni 30/09/26 / Corso Linguaggio inclusivo 05/10/26. Pianificare comunicazione richiamo entro fine anno. (HR)	dic-26
Governance	M2-HR / TUTTI	Implementare livelli adeguati di presidio delle tematiche di parità di genere	Dare effettiva implementazione alle attività del Comitato Guida	Definire un calendario di incontri periodici del Comitato, con cadenza semestrale. Verbale al termine dell'incontro.	2 incontri del Comitato Guida all'anno; N. di casi di discriminazione denunciati / N. di casi di discriminazione gestiti	2 incontri del comitato guida nell'arco di 1 anno; N. di casi di discriminazione denunciati =0 N. di casi di discriminazione gestiti=100%	Verbale incontro Giugno 2026. Casi al 2026/09/17 nessuno. Ulteriore riunione entro chiusura del 19/12.	dic-26
	M1-DIR / M2-HR	Implementare processi per identificare e successivamente gestire casi di non inclusività in azienda (*due diligence interna*)	Monitoraggio periodico del clima e *sentiment* aziendale sui temi di parità di genere, benessere organizzativo, equilibrio vita-lavoro, ecc. per mezzo di indagini interne e monitoraggio segnalazione molestie e Mobbing	Effettuazione di **indagini interne ogni due anni** tramite questionario interno a compilazione anonima al fine di individuare eventuali casi discriminazione e criticità e Survey Mobbing e molestie ogni 2 anni in alternanza con la Survey indagine Clima	N. di indagini:biennio N. questionari compilati / totale popolazione campione N. di elementi di miglioramento (inclusi eventuali casi di discriminazione) rilevati tramite l'indagine	1. Survey clima ogni 2 anni 2. Survey Mobbing ogni due anni (sfalsata di 1 anno rispetto al clima)	01/09/2025 Clima - OK ripetuta 21/10/2026. Mobbing OK 06/10/2026.	dic-28
Processi HR	M1-DIR / M2-HR	Sensibilizzazione rispetto alla presenza e al possibile ricorso a strumenti di segnalazione di abusi e discriminazioni sul posto di lavoro	Invio di comunicazioni periodiche sulla presenza e la possibilità di utilizzo di strumenti utili alla segnalazione di qualsiasi tipo di abuso nell'ambiente di lavoro	Comunicazione organizzativa annuale di promemoria e sensibilizzazione sulla procedura di segnalazione adottata a livello aziendale	1 comunicazioni / anno N. di segnalazioni /N. di casi gestiti	1 comunicazione annuale 100% casi gestiti	comunicazione OK 30/9 - Nessun caso da gestire	dic-26
Crescita e inclusione delle donne in azienda	M2-HR	Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Implementazione di evento di formazione sulla *leadership* rivolto a tutto il personale senza distinzioni di genere.	N. di eventi di formazione su leadership nel triennio	1 formazione sulla leadership	da pianificare	31/12/2028
Equità salariale	M2-HR	Rafforzamento della capacità aziendale di garantire equità nelle retribuzioni e nelle politiche di welfare aziendale	Informazione e formazione periodica a tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate in azienda.	Invio di **comunicazioni e colloquio** ai/alle dipendenti con lo scopo di aumentare la consapevolezza riguardo le politiche retributive aziendali, inclusi premi e welfare, e le modalità di lettura di un contratto e della busta paga	N. di comunicazioni / anno N. di destinatari delle comunicazioni / organico aziendale	1 comunicazione e 1 colloquio anno ogni dipendente	Formazione gestione piattaforma wealfare e modalità di erogazione - 28/9	dic-26
Genitorialità ed Equilibrio vita / lavoro	M1-DIR / M2-HR	Incremento delle misure di sostegno e tutela della genitorialità	Predisposizione di apposite comunicazioni e-mail per aumentare la consapevolezza sul congedo parentale e alle possibilità di fruizione, con particolare focus sulla popolazione maschile	Comunicazione organizzativa su base annuale per promuovere l'accesso alle diverse forme di conciliazione vita lavoro e sulle modalità di fruizione.	Numero di comunicazioni / anno N. giorni di congedo di paternità usufruiti/ 10 giorni di congedo obbligatorio	1 comunicazione anno 100% fruizioni	OK congedi vedere KPI - riunione su letture buste e usufruizione congedi a calendario entro il 19/12	dic-26
	M1-DIR / M2-HR	Predisporre misure di informazione al momento del rientro al lavoro dopo un periodo di assenza per genitorialità	Predisposizione di prassi sistematica di comunicazione (via e-mail o di persona) relativamente agli eventuali cambiamenti verificatisi in azienda	Comunicazioni specifica e incontro fisico al/alla dipendenti al rientro dal congedo dedicato all'aggiornamento in merito ai cambiamenti aziendale avvenuti	N. colloqui dal vivo / n. dipendenti al rientro dal congedo	100% colloqui fatti	congedi brevi (<10 gg gestiti senza colloquio. Gestito colloquio per rientro da aspettativa. OK	dic-26
Formazione	M2-HR / TUTTI		Formazione Specifica su bisogni formativi emersi dalle survey			da valutare in base ai rilievi delle survey		31/12/2028