

PIANO STRATEGICO DELLA PARITÀ DI GENERE

Attuale copia Ed.1 Rev.0 del 25.11.25



Zona Industriale
Fondo Valle Sinello 66052 Gissi (CH)

La Direzione

Il Responsabile del Sistema di Gestione

Ed. – Rev.	Data	Motivo revisione	Redatto	Verificato	Approvato
1-0	25.11.25	Prima stesura	Orlandi Franco	L.Belarbi N.Ottaviano	H.Belarbi

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento ha lo scopo di definire - per ogni tema identificato dalla “Politica della Parità di Genere” - obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo, monitorati ed assegnati come risorse e responsabilità di attuazione, al fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.

Ha inoltre lo scopo di definire i valori aziendali che ispirano l’Organizzazione in coerenza con una cultura inclusiva.

Data la recente implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il presente “Piano Strategico” è relativo al periodo 2025-2027.

Questo piano è conforme a quanto stabilito dalla UNI PDR 125:2022, e si applica all’intera organizzazione della EURODRUMS SRL

66052 GISSI – CH – FONDO VALLE SINELLO SNC

info@eurodrums.net

e copre tutte le attività e le sedi aziendali.

2. RESPONSABILITÀ

Tale “Piano Strategico per la Parità di genere” è redatto dal Comitato Guida per la Parità di genere che ne monitora anche gli obiettivi e le azioni in esso contenute.

È compito della Direzione aziendale approvarlo e darne massima diffusione sia in azienda che alle parti interessate.

Tutte le funzioni coinvolte hanno la responsabilità della piena attuazione del presente “Piano Strategico per la Parità di genere”.

3. ANALISI DEL CONTESTO

3.1. PREMESSA

Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze rappresenta il quinto dei 17 Obiettivi (Sustainable Development Goals, SDGs) dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU.



A livello globale, il raggiungimento dell’uguaglianza di genere e dell’emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta il V Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. Infatti, l’Obiettivo 5, adottato all’unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età,

così come l’eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L’Obiettivo è declinato in nove target di cui gli ultimi tre sono riferiti agli strumenti di attuazione; ossia:

- porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;
- eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo;
- eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili;

- riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali;
- garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze;
- Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali;
- Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna;
- Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne in quanto *“i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza, pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale”*.

Nel 2023 a livello di UE si è registrato un Indice di uguaglianza di genere pari a 70,2, contro il 68,6 registrato nel 2022.

Tale Indice - sviluppato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) - è composto 6 indicatori principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute) e due indicatori aggiuntivi (disuguaglianze intersecanti e violenza) che riflettono importanti aspetti dell'uguaglianza di genere.

Ogni indicatore contribuisce al punteggio complessivo dell'indice, che varia da 1 a 100, (dove 1 indica una totale disparità di genere e 100 una completa parità).

L'Italia nel 2023 ha registrato un Indice di uguaglianza di genere pari a 68,2, posizionandosi al 13° posto nella classifica dei Paesi UE e collocandosi tra i Paesi definiti “in recupero”, con punteggi dell'Indice inferiori alla media dell'UE ma con miglioramenti più rapidi, riducendo così il divario nel tempo. Tale progresso è attribuito soprattutto ai miglioramenti registrati nell' indicatore del potere, dove ha guadagnato 37,5 punti dal 2010 ad oggi.

In Italia, la Strategia per la parità di genere, adottata su impulso della Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, si inserisce tra gli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, in cui l'emancipazione femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le sei Missioni.

Il PNRR sviluppa le priorità lungo due direttrici: da un lato, la valorizzazione della partecipazione femminile al lavoro, dall'altro l'implementazione della formazione, sin dall'età scolastica, nella prospettiva delle pari opportunità.

Infatti, i progetti a ciò deputati riguardano: la promozione delle materie STEM, contenuta nella missione “Istruzione e ricerca”, l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le Pari Opportunità e la creazione di impresa femminile nell'ambito della missione “Inclusione e coesione”, in collaborazione con il Ministero dello Sviluppo Economico. Sono i primi embrionali, ma importanti, interventi tesi verso una nuova cultura della parità di genere che, a partire dal contrasto al divario retributivo tra uomini e donne, promuovono quella valorizzazione del lavoro femminile e, contestualmente, quella condivisione dei ruoli familiari che in Italia, molto più che in altri Paesi, stenta ancora ad affermarsi.

3.2. LA PARITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DI EURODRUMS

Il presente “Piano Strategico” è fondato sull'impegno della Direzione verso l'uguaglianza e l'inclusione:

- Uguaglianza: tutto il personale aziendale è trattato con equità e rispetto, indipendentemente da genere, etnia o altro

- Inclusività: all'interno dell'Organizzazione sono garantite accoglienza e condizioni che permettano a ciascuno di avere voce all'interno del contesto lavorativo
- Imparzialità: l'azienda si impegna ad agire senza pregiudizi e con indipendenza da specifici interessi di gruppo, evitando qualsiasi forma di discriminazione Correttezza e trasparenza - L'azienda si impegna a operare in modo corretto e trasparente con tutti gli Stakeholders
- Valorizzazione delle Risorse Umane: l'Organizzazione considera il capitale umano il suo più grande valore.
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione: l'Organizzazione si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dalla Società.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

La Società si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati. La Società prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. La Società predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

Si dovrà assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Si dovrà tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. Si dovranno rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i lavoratori.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La Società pone, durante tutto il ciclo professionale del lavoratore, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. La Società tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, la Società rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

EQUITA' SALARIALE

La Società, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

GENITORIALITA'

La Società si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. La Società tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

CONCiliaZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La Società sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati e con contributi economici alle famiglie dei propri dipendenti. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

La Società si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione; Si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito la Società dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. La Società pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. La Società condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali. La Società si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure (selezione e gestione del personale). In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti i lavoratori.

3.3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo in cui opera l'azienda ossia:

- nel settore delle costruzioni e manutenzioni di strade
- progettazione, produzione e trasporto di conglomerati bituminosi e calcestruzzo preconfezionato
- raccolta, trasporto, messa in riserva e recupero di rifiuti inerti non pericolosi
- lavorazione di aggregati lapidei tramite le fasi di frantumazione e vagliatura.

3.4. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA



PUNTI DI FORZA

- Sistemi di Gestione aziendale certificati ai sensi delle Norme UNI EN ISO 9001:2015;
- Ambiente lavorativo consono e con un linguaggio attento alla parità di genere;
- Valorizzazione delle risorse umane ad ogni livello e senza distinzioni di genere;
- Programma di welfare;
- Promozione delle attività di informazione e formazione a tutti i livelli;
- Disponibilità a diverse forme di lavoro flessibile in base

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Non risulta ancora standardizzato a sistema un Vademecum per la gestione dei colloqui che preveda l'equa distribuzione di genere tra i responsabili preposti allo svolgimento dei colloqui e domande standardizzate da rivolgere in sede di colloquio (previsto entro giugno 2026)
- La diffusione della cultura di parità di genere è ancora in stato embrionale
- Il Mansionario aziendale necessita di integrazioni puntuali (previsto entro giugno 2026)
- Occorre formalizzare meglio i criteri di avanzamento carriera su base meritocratica (previsto entro giugno 2026)

- I settori aziendali presentano ancora sbilanciamento di genere per dinamiche sociali consolidate (prevista ricerca e analisi candidature femminili).

3.5. LA POLITICA

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha definito la “Politica di Parità di genere”, conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, che risulta comunicata e diffusa all’interno dell’Organizzazione.

3.6. 3.6 STAKEHOLDER

Sono state individuate le Parti interessate interne ed esterne all’Organizzazione (Stakeholders):

- Proprietà
- Personale
- Clienti
- Fornitori/Collaboratori
- Autorità legislative - Enti di certificazione
- Comunità locale
- Competitors

Il loro coinvolgimento nel Sistema di Gestione avviene attraverso comunicazione diretta, segnalazioni, visite in azienda o presso lo stakeholder, sito internet e bacheca aziendale.

3.7. IL COMITATO GUIDA

Il Comitato è costituito da:

- Amministratore: Nicola Ottaviano;
- Responsabile: Leyla Belarbi.

3.8. PIANO DI WELFARE AZIENDALE

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha definito un “Piano di welfare aziendale” diffuso in azienda e disponibile su richiesta.

In linea generale il piano prevede:

- Una comunicazione costante da parte della Direzione circa le politiche retributive adottate in azienda con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare aggiuntivo
- Azioni verso la maternità e paternità
- Richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time
- Assenza dal lavoro senza preavviso in caso di necessità urgenti legate ai figli
- Opportunità di smart working fino a copertura del 60% delle ore di lavoro da contratto.

3.9. PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE SUL LAVORO

È volere della Direzione la necessità che in Azienda siano adottati da parte di tutti un comportamento ed un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Per questo è necessario il superamento di stereotipi e di pregiudizi di genere dal momento che l’azienda vede l’inclusione a tutti i livelli come base per la civile e serena convivenza e per la crescita aziendale in coerenza con i principi della Politica.

In ottica di miglioramento e di prevenzione degli abusi e delle molestie, è attivo un servizio di segnalazione di ogni evento di questo tipo ed ogni suggerimento migliorativo, in forma anonima (Cassetta) oppure comunicando direttamente al Rappresentante dei Lavoratori.

3.10. PIANO DELLA COMUNICAZIONE

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha definito un “Piano della comunicazione” diffuso in azienda e disponibile su richiesta.

Il Comitato Guida è l’organo deputato a predisporre e curare un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e dovrà relazionare quanto fatto alla Direzione.

3.11. PIANO DI REVISIONE

Il Comitato Guida periodicamente (almeno due volte l’anno), in apposita e dedicata riunione, procederà alla revisione dei documenti inerenti la parità di genere. In caso di revisioni e/o aggiornamenti dovrà emanare la documentazione rivista entro i tempi stabiliti dalla procedura di sistema.

3.12. PIANO DI MIGLIORAMENTO

A seguito dei risultati raggiunti la Direzione insieme al Comitato Guida può identificare degli obiettivi che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Tali obiettivi dovranno essere integrati nel piano strategico.

4. OBIETTIVI

4.1. OBIETTIVI PARITA' DI GENERE

Data la recente implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il presente “Piano Strategico” è relativo al periodo 2025-2027.

Per ognuna di esse vengono definiti, nella Tabella che segue, gli Obiettivi, le Azioni, le Responsabilità, le Tempistiche di attuazione previste e le Risorse (Budget) dedicate.

AREA TEMATICA	OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE	AZIONI SPECIFICHE	RESP.	TEMPISTICHE	BUDGET	
SELEZIONE ED ASSUNZIONE	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;	Predisposizione una procedura documentata GESTIONE_ASSUNZIONI	RSGI	Continua Formazione	1.500,00 EUR	5 LUGUAGLIANZA DI GENERE
	Predisporre in modo che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia a uomini che a donne	Mantenere un approccio “gender free” nella emissione e pubblicazione di annunci di lavoro		sempre		10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
	Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	Predisposizione una procedura documentata GESTIONE_ASSUNZIONI		Continua Formazione		4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ
	Intraprendere una campagna volta all'eventuale reclutamento di genere all'interno dell'impianto/cantiere	Contatti con Agenzia del Lavoro, scuole e società interni da identificare		sempre		
GESTIONE DELLA CARRIERA	Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali	Predisposizione una procedura documentata PIANIFICAZIONE_CARRIERA	RSGI	Continua Formazione	2.500,00 EUR	5 LUGUAGLIANZA DI GENERE
	Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il	Mantenere un approccio “gender free” nella emissione e		sempre		10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
						4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

	settore specifico e le specifiche mansioni	pubblicazione di annunci di lavoro				
	Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale	Predisposizione una procedura documentata PIANIFICAZIONE_CARRIERA		Continua Formazione		
	Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti	impegno a garantire un linguaggio inclusivo. Sondaggio sulle tematiche della PdG. Informazione/sensibilizzazione e formazione in merito alla PdG. Attività di audit interno annuale Aggiornamento VdR specifiche		sempre		
EQUITA' SALARIALE	Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare	Predisposizione una procedura documentata PIANIFICAZIONE_CARRIERA	RSGI	Continua Formazione	1.500,00 EUR	  
	Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare	Attività di formazione ai lavoratori		annuale		

4.2. OBIETTIVI PARITA' DI GENERE

AREA TEMATICA	OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE	AZIONI SPECIFICHE	RESP.	TEMPISTICHE	BUDGET	
GENITORIALITA' CURA	Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo	Gestione del programma di formazione per i congedi	RSGI	Continua Formazione	2.000,00 EUR	
	Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);	Piano gestione della maternità		sempre		
	Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per genitorialità	Predisposizione note informative sui congedi di genitorialità		Periodica (almeno 2 anno)		
	Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale, inclusi eventuali piani di part-time o lavoro da caso o congedi	Predisporre/Aggiornare un piano Welfare		Continua Formazione		
CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO	Dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata Lavoro Agile	RSGI	Continua Formazione	500,00 EUR	 
	Stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta			sempre		
	Offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne			Periodica (almeno 2 anno)		
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata sulle segnalazioni	RSGI	Continua Formazione	2.000,00 EUR	 
	Preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata sulle segnalazioni		Continua Formazione		
	Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano	Predisposizione / Aggiornamento procedura documentata sulle segnalazioni		Continua Formazione		
	Valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista	Valutazione periodica dei rischi (DVR)		Entro l'anno		
	Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.	Attività di formazione annua		sempre		

4.3. ISTRUZIONI CIRCA IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio avverrà con cadenza semestrale utilizzando l'apposita modulistica predisposta dal Comitato Guida.

Lo scopo del processo di monitoraggio degli indicatori è quello di comprendere, valutare e gestire lo stato di attuazione del piano strategico in riferimento agli:

- Indicatori di performance KPI stabiliti per ciascuna delle 6 aree indicate dalla prassi
- Obiettivi di parità di genere, stabiliti per ciascuna politica, coerenti con le caratteristiche dell'organizzazione e con le esigenze e le aspettative delle parti interessate

Le attività operative del processo sono le seguenti:

- Fase 1: Rilevare i KPI della prassi [Responsabile: Responsabile sistema di gestione].

Per comprendere la situazione dell'organizzazione in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi nelle aree di cui al paragrafo precedente.

- Fase 2: Rilevare i risultati del sistema [Responsabile: Responsabile sistema di gestione]

I dati che esprimono i risultati generati dal sistema, in relazione agli obiettivi per la parità di genere, sono quelli relativi alla soddisfazione delle parti interessate.

- Fase 3: Analizzare i risultati del sistema [Responsabile: Alta direzione]

4.4. FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA

A partire dall'entrata in vigore del Piano Strategico la Direzione si impegna a formare tutti i lavoratori sulle tematiche della parità di genere per un monte orario.

4.5. DIVULGAZIONE

A partire dall'entrata in vigore del Piano Strategico la Direzione si impegna a divulgare il presente piano sia internamente (affissione in bacheca e formazione) sia alle parti interessate (su richiesta).