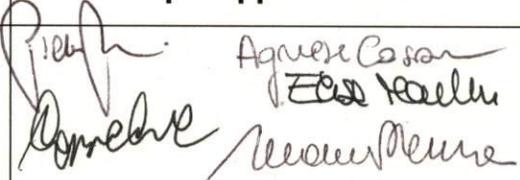


PIANO STRATEGICO

PER LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ

CADF S.p.A.

PARTE A

Edizione	DATA	Firma del Comitato Guida per approvazione
Prima emissione	11/09/2024	 Agnes Casan Eduardo Alessandra
Revisione _		

Comitato Guida Parità di Genere

La redazione e il presidio delle azioni contenute nel presente Piano Strategico sono affidate ad un gruppo di lavoro dedicato composto da persone con competenze specifiche sulle tematiche di genere, individuate in modo da rappresentare le principali componenti dell'Organizzazione.

Tale comitato è stato istituito e formalizzato con ***verbale CdA del 28/03/2023***.

La struttura di supporto al coordinamento del progetto è una società di consulenza aziendale esterna formalmente incaricata.

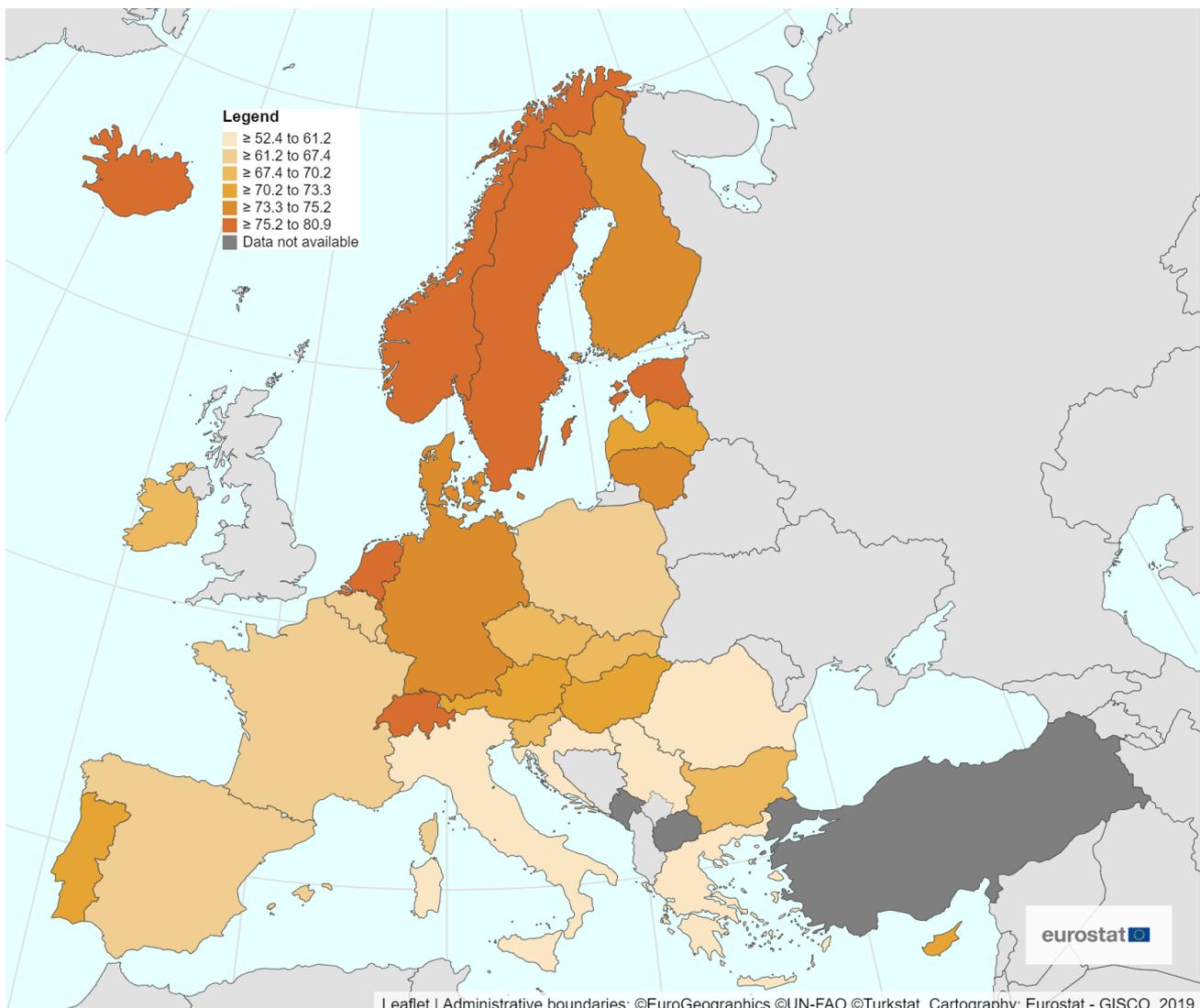
Nome e Cognome	Ruolo
Maira Passarella	Presidente C.d.A.
Pietro Buzzi	Dirigente del settore che ingloba la gestione delle Risorse Umane
Agnese Casazza	RSU
Cinzia Cappelli	Componente eletta
Elisa Marzocchi	Componente eletta

Sommario

PREMESSA.....	4
ALCUNI DATI INIZIALI	6
PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE: LE DEFINIZIONI	10
LA METODOLOGIA.....	13
LE MODALITÀ DI VERIFICA E AGGIORNAMENTO.....	14
PIANO D'AZIONE / OBIETTIVI.....	16
PARTE B – SCHEMA DI DETTAGLIO	19

PREMESSA

Il divario di genere rimane un elemento preponderante delle economie di tutto il mondo: secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (Global Gender Gap Report 2023), nessun Paese è riuscito ad eliminarlo. Islanda, Norvegia, Finlandia e Nuova Zelanda hanno il divario minore nel mondo, in base alle statistiche, considerando le dimensioni di economia, istruzione, salute e politica. In questa classifica globale, l'Italia si posiziona al 79esimo posto (su 146) e al 104esimo posto, per quanto concerne la partecipazione economica e le opportunità.



L'occupazione femminile si conferma uno degli elementi più critici per l'Italia. Nel 2023, se il 71,0% degli uomini tra 15 e 64 anni è occupato, solo il 52,8% delle donne ha un impiego, nonostante nel nostro Paese il numero di donne sia superiore a quello degli uomini.¹ Nel terzo trimestre del 2023 il tasso di occupazione risulta decrescente con il percorrere dello stivale da Nord a Sud (62,0% al Nord, 58,1% al Centro e 37,5% al Mezzogiorno). Questi valori collocano l'Italia al penultimo posto in Europa, seguita solo dalla Grecia.²

Eppure, i dati Censis³ e Almalaurea⁴ evidenziano che le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: le laureate nel nostro paese sono pari al 56% del totale e rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). D'altra parte, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, mentre nelle lauree non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).

La scelta di avere un figlio è ancora un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. Il divario tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini aumenta con il numero di figli. Nell'Ue nel 2019, il tasso di occupazione per le donne senza figli è il 67 %, mentre è il 75 % per gli uomini. Con un figlio, il tasso aumenta al 72 % per le donne e all'87 % per gli uomini. Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 73 %, mentre quello degli uomini aumenta al 91 %. Per le persone con tre o più figli, il tasso di occupazione diminuisce al 58 % per le donne, mentre per gli uomini è dell'85 %⁵.

In Italia esistono e persistono settori produttivi tipicamente maschili, come le costruzioni e l'industria (rispettivamente 89% e 71% di uomini), e settori con prevalenza di occupazione femminile, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). È importante inoltre segnalare come il settore dei trasporti e della logistica sia uno di quelli con la presenza femminile più esigua a livello europeo: il 22%⁶.

¹ Istat - Principali indicatori del mercato del lavoro per sesso

² Eurostat - Employment and activity by sex and age

³ Dati 2019

⁴ Dati 2018

⁵ La vita delle donne e degli uomini in Europa - un ritratto statistico - Eurostat

⁶ Dati European Commission, 2021

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 29,6%⁷ del totale.

Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, **CADF** ha scelto di impegnarsi concretamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

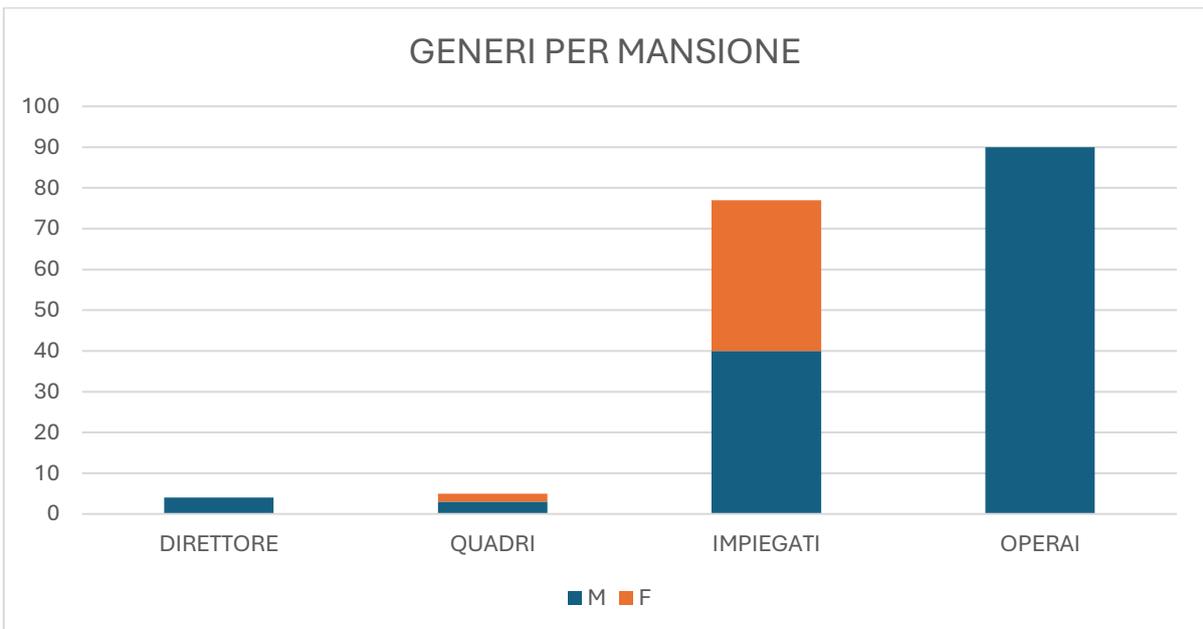
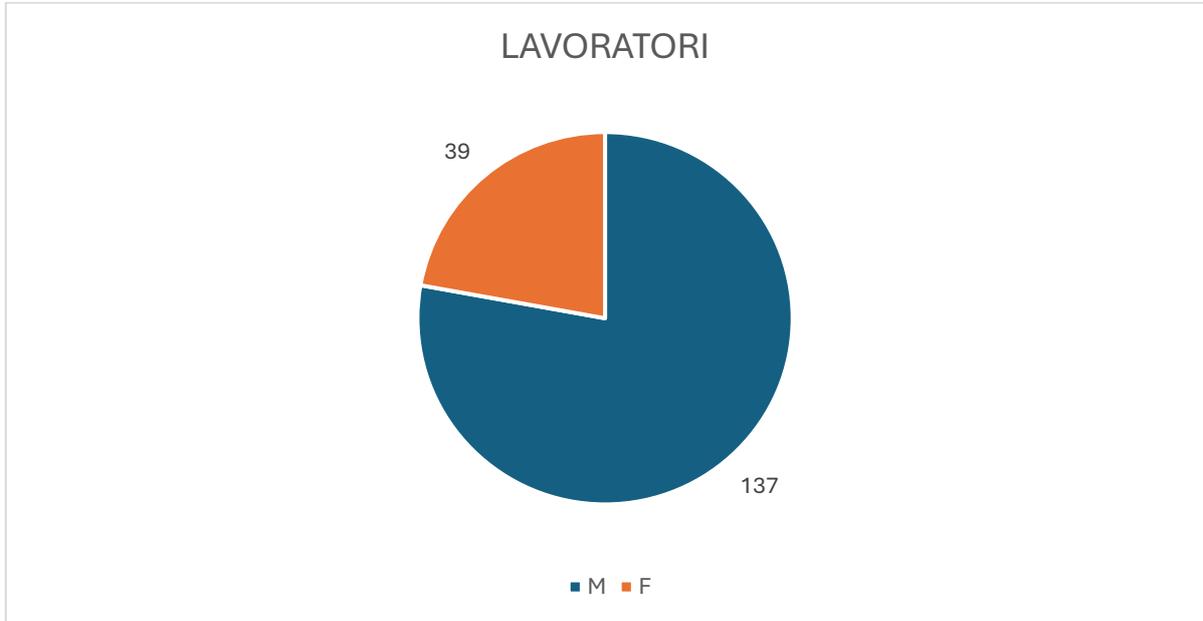
Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. CADF crede fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e sviluppo. Questo perché la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

ALCUNI DATI INIZIALI

I dati di seguito riportati sono aggiornati al 31 dicembre 2023; in questa data **CADF** ha registrato in organico:

Distribuzione dei generi in base alla mansione					Totale	
	Totale	%	Totale	%		
DIRETTORE	4	100%	0	0%	4	100%
QUADRI	3	60%	2	40%	5	100%
IMPIEGATI	40	52%	37	48%	77	100%
OPERAI	90	100%	0	0%	90	100%
TOTALE	137	77,84%	39	22,16%	176	100%

⁷ Dati Istat, 2021



Il Perimetro del sistema di gestione per la Parità di Genere dell'azienda **CADF** è delimitato come segue:

Ragione Sociale:	C.A.D.F. S.p.A.
Sede Legale	via Vittorio Alfieri 3 – 44021 Codigoro (FE) 111 dipendenti diretti
Unità Locale 1	Via della Pioppa 26 Riva del Po (FE) 11 dipendenti diretti
Unità Locale 2	Via Argine Po 1 Riva del Po (FE) 7 dipendenti diretti
Unità Locale 3	Via Papa Giovannii XXIII 5b Copparo (FE) 0 dipendenti diretti
Unità Locale 4	Via Provinciale per Portogaribaldi 52 Comacchio (FE) 9 dipendenti diretti
Unità Locale 5	Via Edgardo Fogli 10 Comacchio (FE) 0 dipendenti diretti
Unità Locale 6	Via Primo Maggio 23/A Codigoro (FE) 21 dipendenti diretti
Unità Locale 7	Via della Salina SNC Comacchio (FE) 0 dipendenti diretti
Unità Locale 8	Via IV Novembre 37/39 Codigoro (FE) 13 dipendenti diretti
Unità Locale 9	Via Pomposa Nord 14/D Codigoro (FE) 0 dipendenti diretti
Unità Locale 10	Via Alta 56 Copparo (FE) 3 dipendenti diretti
Unità Locale 11	Via Grotta 7 Tresignana (FE) 0 dipendenti diretti

Unità Locale 12	Via I Maggio snc Codigoro (FE) 0 dipendenti diretti
CCNL	Gas-Acqua
ATECO	36
Numero di dipendenti	175 dipendenti e 5 somministrati Dato aggiornato al 31/03/2024
Cluster di riferimento	Azienda Media Fascia 3
Scopo di Certificazione	Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per il servizio di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue e servizi di telecomunicazione, servizi informatici-informativi.
	Measures to ensure gender equality in the workplace context related to the service of water collection, conveyance, and distribution for civil use, sewerage, wastewater treatment, telecommunication services, IT and information services.

Il presente Piano Strategico verrà revisionato con frequenza almeno annuale in occasione del riesame della direzione.

	PIANO STRATEGICO PER LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ	Rev. 0
		11/09/2024
		Pag. 10

PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE: LE DEFINIZIONI

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5) che **CADF** è determinata a perseguire.

Parità e non discriminazione sono concetti sovente utilizzati in modo intercambiabile per esprimere l'aspetto positivo e negativo dello stesso principio: da un lato la parità di trattamento, dall'altro lato il divieto di un trattamento differenziato, in base a determinate caratteristiche quali il genere. Tuttavia, negli ultimi anni si è accentuata particolarmente la dimensione positiva del termine, quindi da un lato l'obbligo negativo di non discriminare, ma anche l'obbligo di riconoscere le differenze e adottare azioni positive per il raggiungimento di una parità di fatto.

Nel quadro internazionale dei diritti umani, quello della parità e il principio di non discriminazione sono riconosciuti in molteplici strumenti giuridici internazionali e regionali: nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (artt. 2, 3 e 26), nel Patto internazionale sui diritti economici sociali e culturali (art. 2(2) e 3), in specifiche convenzioni relative a determinate forme di discriminazione (la Convenzione internazionale per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, ne è un esempio), la Convenzione europea per i diritti umani e le libertà fondamentali (art. 14 e protocollo n. 12), la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20, 21(1), 23), la Carta africana dei diritti umani e dei popoli (artt. 2, 3, 18(3)(4), 28), la Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24), la Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II), la Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35), la Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9). La Convenzione ONU contro ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW) afferma la parità sostanziale delle donne in uno strumento giuridico vincolante per gli Stati ratificanti. A livello europeo la parità di genere è sia un valore (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) quanto un obiettivo sostanziale dell'Unione (articolo 3 del Trattato sull'Unione europea). Le azioni dell'UE sono volte a "eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne" (articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Tra le azioni promosse dalla UE si possono citare:

- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;

- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- nel 2006 alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione); la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio; la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo; la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
- la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio⁸.

In materia di molestie sessuali nel luogo di lavoro, va ricordata la recente convenzione

⁸ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne>

	PIANO STRATEGICO PER LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ	Rev. 0
		11/09/2024
		Pag. 12

dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (C 190) del 2019.

Numerosi sono altresì gli atti di natura non vincolante che sottolineano l'importanza di raggiungere la parità di genere non solo sul piano formale, ma anche sul piano sostanziale: la Strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025⁹ e la Carta europea dei ricercatori ne sono chiari esempi¹⁰.

La strategia dell'Unione europea si pone i seguenti obiettivi: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia adotta un approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio dell'intersezionalità.

Il divieto di discriminazioni in base al sesso è ampiamente presente nelle costituzioni nazionali, inclusa quella italiana (articolo 3). Come è noto, poi, le direttive dell'Unione europea devono essere trasposte negli ordinamenti giuridici interni degli Stati membri dell'Unione.

⁹ Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025

¹⁰ Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, OJ L 75, 22.3.2005, p. 67-77.

LA METODOLOGIA

Raggiungere la parità di genere in Azienda non significa cercare di alterare o violare la normativa esistente, non significa creare "corsie preferenziali" per le donne, ma mettere in campo quelle azioni necessarie al raggiungimento di una parità di fatto, rimuovendo gli ostacoli (v. ad esempio il soffitto di cristallo) che pongono le donne in una posizione di inferiorità rispetto agli uomini.

In quest'ottica ha lavorato il Comitato Guida, che ha però ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze, non solo quelle tra uomo e donna, con l'obiettivo di porre le basi per un'organizzazione più inclusiva, capace di riconoscere l'impatto di molteplici ed intersezionali forme di discriminazione che colpiscono i componenti dell'azienda. Con intersezionalità intendiamo la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Il GEP è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l'attuazione del GEP sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del gruppo contestuale alla scrittura del piano. Il GEP, nella sua elaborazione finale che segue, si pone quale punto di partenza per azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Le iniziative già in essere

CADF sta sviluppando da anni progetti e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della propria organizzazione, in particolare si cita l'impegno dell'azienda nei seguenti aspetti:

- ✓ nell'individuare figure professionali da inserire all'interno del proprio organico basandosi esclusivamente sulle competenze professionali e non su valutazioni meramente soggettive.
- ✓ nello svolgere gli iter di ricerca e selezione del personale con procedure standardizzate che garantiscono pari opportunità a tutti i candidati escludendo ogni forma di discriminazione
- ✓ nel garantire un percorso di crescita professionale e sviluppo di carriera basati su

standard qualitativi e KPI oggettivamente valutabili che precludono qualsiasi tipo di unconscious bias

- ✓ le questioni relative all'equilibrio vita-lavoro sono state approcciate attraverso l'adozione di un piano welfare ricco di interventi volte ad agevolare e sostenere il personale nei compiti di cura.

LE MODALITÀ DI VERIFICA E AGGIORNAMENTO

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che **CADF** si è prefissata. Sono inoltre previste indagini periodiche per tutte le componenti dell'organizzazione al fine di valutare l'efficacia delle azioni messe in atto nell'ambito del GEP.

Il Comitato Guida si impegna a presentare agli organi di direzione di **CADF** una relazione annuale sullo stato di avanzamento del GEP, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti gli altri documenti di pianificazione dell'Azienda, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

La prassi UNI PDR 125:2022 nel paragrafo 5 stabilisce specifici parametri di misurazione, detti Key Performance Indicators, per valutare e monitorare il livello della parità di genere all'interno delle organizzazioni. Le aree strategiche in cui sono suddivisi i KPI sono:

- ❖ Cultura e strategia: Valuta che i principi di inclusione e parità di genere siano coerenti con la visione, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro
- ❖ Governance: Verifica la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione
- ❖ Processi HR: Misura che tutti gli stadi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione siano basati sui principi di inclusione e rispetto della diversità
- ❖ Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: Verifica il grado di accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni

- ❖ Equità remunerativa per genere: Misura il differenziale retributivo in base al genere
- ❖ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: Valutare la presenza di politiche a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra i tempi lavorativi e la vita privata

Per monitorare efficacemente i KPI stabiliti dalla UNI PDR 125:2022, **CADF** adotterà un approccio strutturato e sistematico. Il monitoraggio dei KPI avverrà con cadenza annuale, garantendo così un'analisi approfondita e completa dei dati raccolti e non suscettibile delle fluttuazioni stagionali. La responsabilità del monitoraggio è assegnata all'Auditor del sistema di gestione per la parità di genere, che si occuperà di raccogliere il materiale rilevante (coadiuvato/a dal responsabile delle risorse umane), analizzarlo e presentare i dati relativi ai KPI definiti. Ogni anno, i risultati saranno documentati tramite apposito modulo (03-PG_AUDIT_PdR125) e presentati alla direzione durante una riunione dedicata, in modo da valutare i progressi compiuti, la presenza di eventuali non conformità e identificare aree di miglioramento. Questo processo consentirà di mantenere un monitoraggio continuo e di adottare le necessarie azioni correttive per promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

PIANO D'AZIONE / OBIETTIVI

1. CULTURA E STRATEGIA DELL'ORGANIZZAZIONE				
Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
1.1. Rafforzare il ruolo dell'Azienda sulle questioni di genere	Ottenimento e mantenimento della Certificazione Uni/PdR125:2022	X	X	X
	Redazione, approvazione e aggiornamento del Piano Strategico	X	X	X
	Pianificazione di incontri formativi con la prima linea del management, ma anche con tutto il personale dell'azienda per formare e informare in merito alla tematica della parità di genere	X	X	X
1.2. Rendere il linguaggio dell'Azienda più inclusivo	Redazione delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna dell'azienda. Applicazione e monitoraggio delle suddette linee guida	X	X	X
	Revisione del sito Aziendale www.cadf.it , dei documenti istituzionali e dei moduli per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida		X	X

2. UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA				
Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
2.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento in un'ottica di parità genere	X		
	Monitorare la situazione del personale, attraverso l'analisi dei dati in un'ottica di parità genere	X	X	X
	Sviluppo di un sistema di analisi del turnover ed Exit Interview in un'ottica di parità genere		X	X
	Modificare l'attuale procedura che disciplina gli avanzamenti di carriera in un'ottica di promozione dell'equilibrio di genere, definendo in modo puntuale i requisiti di accesso e rendendo trasparente le modalità ed i criteri, anche temporali, per lo sviluppo delle carriere e i piani di successione			X

	Attivare percorsi di formazione specifica per la crescita di carriera		X	
	Introduzione di riferimenti e regole per un equilibrio di genere nelle carriere dirigenziali			X

3. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
3.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nei trattamenti economici del personale	Formalizzare Job description che completino e dettagliano anche a livello retributivo le declaratorie del CCNL e predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche discriminatorie dal punto di vista di equità remunerativa		X	X

4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DELLA FORMAZIONE DI ONBOARDING E NEGLI INCONTRI FORMATIVE PERIODICI

Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
4.1. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale	Promozione della tematica della parità di genere anche a tutti gli Stakeholder esterni (utenti, clienti, fornitori, ecc) negli uffici aperti al pubblico e in occasione di eventi	X	X	X

5. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
5.1. Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza	Realizzazione di incontri formativi per favorire la conoscenza del fenomeno della violenza sulle donne, anche con attenzione all'aspetto antropologico e di mainstreaming per sviluppare una cultura sensibile al problema e promuovere un ambiente di lavoro sicuro		X	X
	Predisposizione di un apposito canale (anche anonimo) accessibile a tutto il personale per la segnalazione di eventuali violenze, abusi, discriminazioni	X	X	X
	Realizzazione ed implementazione di una offerta formativa da inserire nel piano di formazione sulle tematiche delle discriminazioni, del mobbing e sui comportamenti ed il linguaggio	X		
	Introdurre procedure interne per consentire l'espressione di opinioni e suggerimenti sui temi della inclusione e delle pari opportunità	X	X	X
	Creare una struttura di ascolto (Sportello ascolto) e di monitoraggio continuo dei dati relativi alle tematiche di genere in azienda			X
	Approvare uno specifico Codice di Condotta in materia di contrasto alle discriminazioni, molestie e mobbing		X	

6. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA (WORK-LIFE BALANCE)

Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	Monitoraggio del reinserimento post maternità nell'attività lavorativa attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e di procedure intervenute nel tempo, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro (incontri individuali, letture di documentazione, partecipazione a riunioni).	X	X	X
	Si prevede revisione e aggiornamento biennale della valutazione Stress Lavoro Correlato	X		X
	Introdurre il lavoro agile e procedure semplici per accedervi, esteso anche per il post maternità		X	
	Predisporre nuove policy dedicate alla tutela della maternità e paternità		X	
	Ripensare, implementare e revisionare annualmente il sistema di welfare esistente orientandolo a sostegno delle famiglie (benefit particolari a supporto della famiglia - buoni per acquisti di generi legati alla maternità) e introduzione di strumenti e servizi convenzionati			X

PARTE B – SCHEMA DI DETTAGLIO

All'interno del Piano strategico "Parte B" sono presentate in dettaglio le azioni inserite all'interno delle cinque macroaree del piano. Per ciascuna azione sono stati individuati:

- destinatari;
- presidio;
- punti di Forza
- punti di Debolezza
- risultato atteso;
- indicatori di monitoraggio;

- risorse;
- timing
- SDG e target dell'Agenda 2030;
- frequenza prevista di revisione

Si evidenzia che le risorse economiche inserite nelle schede sono costi indicativi che verranno annualmente riadeguati in fase di riesame. Si sottolinea inoltre che non è stato esplicitato l'ammontare delle risorse quando si tratta di risorse interne o già previste da altre azioni.

Le categorie dei destinatari elencate sono da considerarsi in senso inclusivo. In particolare, quando vengono utilizzati macrogruppi ci si riferisce a:

- personale dell'Azienda = personale dipendente, tirocinanti, apprendisti etc;
- Management dell'azienda = tutti/e coloro che ricoprono mansioni manageriali e di coordinamento all'interno dell'azienda