

INDICE

- 1. SCOPO**
- 2. RIFERIMENTI**
- 3. DEFINIZIONI**
- 4. MODALITA' OPERATIVE**

<i>REV.</i>	<i>MODIFICHE</i>	<i>REDATTO</i>	<i>VERIFICATO</i>	<i>APPROVATO</i>	<i>DATA</i>
<i>0</i>	<i>Emissione</i>	<i>CG</i>	<i>CG</i>	<i>AD</i>	<i>02.09.2023</i>

1. SCOPO

La presente istruzione operativa descrive il processo redazione del Piano Strategico ad opera del Comitato Guida.

2. RIFERIMENTI

UNI/PdR 125:2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

3. DEFINIZIONI

comitato guida: Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere

piano strategico: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

4. MODALITA' OPERATIVE

Il comitato guida deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- c) definizione degli obiettivi;
- d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Il piano strategico è condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

Nell'ambito degli obiettivi il Comitato Guida stabilisce i tempi di realizzazione per ciascuno di essi.

In base alla dimensione dell'organizzazione, il piano strategico può avere una maggior o minor complessità, ferma restando la necessità che siano individuate le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili.

Gli obiettivi posti nel piano strategico devono almeno considerare i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione tempi vita-lavoro
- Attività di forma di prevenzione di ogni forma di abuso fisico

Per la redazione del Piano Strategico, il Comitato Guida redige l'apposito modello che, una volta compilato, viene approvato dall'Alta Direzione.

Gli obiettivi posti nel piano strategico sono verificati ed eventualmente aggiornati durante il Rapporto di Revisione Periodica durante la quale il Comitato Guida verifica la continua congruità del piano

strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.

In caso di obiettivi non raggiunti saranno aperte non conformità e proposte opportune azioni correttive.