

## INTRODUZIONE

### Lo scopo del sistema

Lo scopo del sistema di gestione per la parità di genere è:

Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. All'interno della F.Ili Antoniazzi SRL le donne assumono il punto importante e imprescindibile del servizio della nostra azione poiché 3 su 8 addetti sono donne, anche con compiti di coordinamento di attività e di persone.

### La politica per la parità di genere

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo, e mantenerli all'interno di principi ben determinati, l'alta direzione ha stabilito la politica sulla parità di genere globale e le politiche riferite ai singoli temi indicati dalla norma, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permettono la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

### I temi della parità di genere

I temi della parità di genere da affrontare, con obiettivi ben precisi e determinate azioni per conseguirli, necessitano di un supporto sistemico che l'organizzazione rende conforme ai requisiti/indicatori delle aree indicate dalla prassi

Le aree che la prassi UNI/PdR 125:2022 sottopone alla verifica, permettono di:

- Comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione, in riferimento a ciascun tema
- Paragonare la situazione delle donne dell'organizzazione a quella di altre donne impiegate in altre organizzazioni simili (dati ISTAT)

AREE	TEMI
CULTURA E STRATEGIA	RECRUITMENT
GOVERNANCE	CARRIERA
PROCESSI HR	EQUITÀ SALARIALE
CRESCITA ED INCLUSIONE	GENITORIALITÀ, CURA
EQUITÀ REMUNERATIVA	WORK-LIFE BALANCE
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

### Il piano strategico per la parità di genere

In questo piano, l'organizzazione provvede a:

- a) Identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati
- b) Identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi
- c) Definire gli obiettivi considerando:
  - i punti di forza e di debolezza rilevati
  - i "valori" degli indicatori di performance richiesti dalla prassi
- d) Definire le azioni per colmare i gap tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti
- e) Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti

**GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE**

**Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi**

Nei processi di business documentati nel modulo MOD-01-A, l'organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

IN GENERALE			IN F.lli Antoniazzi SRL
TEMI	FORZA (F)	DEBOLEZZA (D)	
RECRUITMENT	Le attività di ricerca e selezione del personale sono affidate a personale giovane	<p>DECISIONI E VALUTAZIONI NON NEUTRALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le attività di selezione sono condotte da soli uomini</li> <li>Temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura               <ul style="list-style-type: none"> <li>Le descrizioni della mansione da assumere non sono neutre rispetto al genere</li> </ul> </li> </ul>	<p>Le attività di ricerca e selezione sono condotte dalla Direzione Aziendale (F);</p> <p>Al momento del colloquio non sono fatte domande inerenti al matrimonio, ai figli, ecc (F)</p> <p>Durante il colloquio la persona ha contezza specifica del ruolo da ricoprire (F)</p> <p>Vengono creati annunci tramite canali social riportando in maniera trasparente le vision aziendali sui trattamenti riservati come parità di genere</p>
CARRIERA	L'organizzazione del personale promuove le carriere delle persone più talentuose	<p>NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I criteri di promozione delle carriere non riconoscono i bias (pregiudizi) rivolti a determinati ruoli femminili               <ul style="list-style-type: none"> <li>Non è presente un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale</li> </ul> </li> <li>L'ambiente lavorativo non favorisce la diversity</li> </ul>	<p>La F.lli Antoniazzi SRL riconosce e valorizza il lavoro dei propri addetti (F);</p> <p>I bias non generano alcuno ostacolo alla crescita personale (F)</p> <p>Le donne sono ottimamente rappresentate e hanno anche compiti di coordinamento (F)</p>
EQUITÀ SALARIALE	Nessuno	<p>NON RICONOSCIMENTO DEI BIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I criteri di retribuzione risentono di alcuni preconcetti relativi alla maggiore stabilità e sicurezza nel lavoro, riconosciuti agli uomini rispetto alle donne</li> <li>Non risultano disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni relativo alla suddivisione per genere</li> </ul>	<p>La F.lli Antoniazzi SRL è attenta all'equità salariale per mansione rimuovendo eventuali ostacoli di natura normativa (F)</p> <p>A titolo informativo viene stilato il rapporto da parte del consulente del lavoro</p>
GENITORIALITÀ, CURA	Nessuno	<p>COSTO ASIMMETRICO RISPETTO A PATERNITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organizzazione attribuisce un costo elevato alla maternità, e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità               <ul style="list-style-type: none"> <li>Non sono presenti meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità</li> </ul> </li> </ul>	<p>La F.lli Antoniazzi SRL informa i propri addetti sulle forme di maternità e paternità in vigore e ne incentiva l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla Legge (F).</p> <p>La maternità non può essere conteggiata come un costo ma come un valore aggiunto (F).</p>

**PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE**

**MOD-01-E**

			Fin da sempre vengono concessi eventuali permessi extra in piu' di quelli obbligatori
WORK-LIFE BALANCE	Le attività produttive dell'organizzazione permettono un'agevole gestione dei turni	<p>DISATTENZIONE ALLA PARITA' DI GENERE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Non si effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti</li> <li>Alle riunioni di lavoro, non sempre, possono partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui</li> </ul>	<p>La F.lli Antoniazzi SRL è molto attenta alle esigenze dei propri addetti, periodicamente vengono auditi proprio per avere un dialogo continuo e di aggiornamento di eventuali situazioni particolari personal al fine di concordare insieme il da farsi (F).</p> <p>La tipologia di contratto non è la discriminante usata all'interno della F.lli Antoniazzi SRL bensì la competenza; alle riunioni o incontri partecipano tutti, a seconda delle loro competenze e mansioni assegnate (F).</p> <p>Verrà valutata un eventuale introduzione per il 2026 si smart-Working insieme a un piano di Welfare aziendale</p>
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Nessuno	<p>CULTURA NON APERTA ALLA PARITA' DI GENERE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'organizzazione non ha attivato specifiche attività di prevenzione rispetto agli abusi poiché ne ha sottovalutato il rischio</li> <li>Non si attuano verifiche (survey) presso i/le dipendenti</li> </ul>	<p>La F.lli Antoniazzi SRL è attento a reprimere, con la tolleranza zero, ogni caso di abuso, molestia e violenza. A tal proposito ha nominato un Responsabile, nella persona del Rappresentante Legale, quale Referente Abusi, molestie e violenze, il quale è a disposizione di tutto il personale (F).</p> <p>Inoltre e' stata installata una cassetta Postale nell'antibagno del piano superiore</p>

**OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE**

Gli obiettivi per la parità di genere sono relativi a risultati concretamente "apprezzabili", dalle parti interessate e cioè dalle donne presenti nell'organizzazione e quindi riferiti al loro livello di soddisfazione

Il livello di soddisfazione delle donne presenti all'interno dell'organizzazione, in riferimento ai temi della parità di genere, stabilisce gli obiettivi di parità da perseguire.

Tale soddisfazione, rilevata attraverso un questionario anonimo sottoposto alle donne, modulo MOD-05-B Questionario inclusività, dovrà raggiungere un livello generale non inferiore a 3, in una scala che va da 1 a 5, migliorando il giudizio, progressivamente.

TEMI	OBIETTIVI	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO	RESPONSABILE
RECRUITMENT	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane
CARRIERA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Risorse umane
EQUITÀ SALARIALE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione
GENITORIALITÀ, CURA	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Amministrazione
WORK-LIFE BALANCE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Resp. Alta Direzione

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Soddisfazione parità	Livello di soddisfazione	>= 3	Alta direzione
------------------------------	----------------------	--------------------------	------	----------------

Al fine di esplicitare in un modo più chiaro quelli che sono gli obiettivi riportati nel Piano Strategico del Sistema di Gestione pdr 125:2022 di F.Ili Antoniazzi S.r.l. si riporta qui di seguito un riassunto degli stessi. Il fine ultimo è quello di riuscire a promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in diversi settori e ambiti della società civile così come anche, nel nostro piccolo all'interno di F.Ili Antoniazzi SRL In generale, tali obiettivi sono orientati a ridurre le disuguaglianze e a garantire pari opportunità per tutti, indipendentemente dal genere. Qui di seguito i passaggi più importanti:

1. Promuovere la parità salariale: Eliminando il divario salariale tra uomini e donne per garantire che persone con le stesse qualifiche e lo stesso lavoro ricevano la stessa retribuzione. Nello specifico, nella nostra organizzazione, la quasi totalità degli addetti è di genere femminile e, pertanto, non è possibile effettuare confronti in quanto non vi sono un maschio e una femmina a parità di livello.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Monitorare e analizzare la distribuzione salariale all'interno dell'organizzazione per identificare eventuali discrepanze (se esistessero, per esempio in caso di assunzioni future di uomini, al momento non si può procedere al confronto poiché mancano donne/uomini con pari livelli e mansioni).

**Tempi:** Revisione annuale dei salari con un'analisi di comparazione interna (entro i primi 6 mesi di ogni anno).

**Budget destinato:** Nessun budget aggiuntivo previsto, ma è necessario prevedere risorse per audit e consulenze (circa 1.000€).

**Risorse:** Un team HR per l'analisi salariale e, se necessario, consulenti (consulente del lavoro) esterni esperti in parità salariale.

Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership: All'interno di F.Ili Antoniazzi SRL la rappresentanza femminile è importante.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Mantenere la parità di genere nei ruoli di leadership (già rappresentato in modo più che adeguato), ma monitorare ogni eventuale sviluppo futuro per favorire anche la parità di genere in posizioni di responsabilità (ad esempio, continuare a garantire una rappresentanza femminile del 50% nei nuovi incarichi).

**Tempi:** Monitoraggio continuo con revisione annuale della rappresentanza.

**Budget destinato:** Nessun budget aggiuntivo richiesto se non per le politiche di inclusione e promozione interne.

**Risorse:** Responsabile delle Risorse Umane, team di gestione talenti e formazione per garantire pari opportunità di crescita professionale.

2. Prevenire e contrastare la violenza di genere: Proprio avendo la maggioranza degli addetti di genere femminile, più che mai siamo attenti ad attuare politiche e azioni concrete per prevenire la violenza, la minaccia e le aggressioni contro le donne.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Avere almeno un programma di sensibilizzazione annuale, con il coinvolgimento del 100% delle dipendenti (e se possibile, dei dipendenti) nelle attività di sensibilizzazione.

**Tempi:** Un'azione di sensibilizzazione all'anno, da realizzare in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre) o comunque con cadenza annuale.

**Budget destinato:** Circa 2.000 - 3.000 € per eventi, materiali informativi e coinvolgimento esperti.

**Risorse:** Team di comunicazione per la diffusione delle iniziative, consulenti e formatori esperti in tematiche di violenza di genere.

3. Migliorare l'accesso delle donne all'istruzione e alla formazione: La formazione continua per il miglioramento delle competenze interne è il cuore del nostro studio e l'accesso a tali approfondimenti non ha mai subito discrepanze legate al genere.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Formazione continua per il 100% del personale, con almeno il 50% dedicato a corsi specifici di aggiornamento o sviluppo delle competenze.

**Tempi:** Programmazione annuale dei corsi di aggiornamento.

**Budget destinato:** modificabile a seconda delle esigenze.

**Risorse:** Collaborazioni con enti di formazione esterni, piattaforme online di e-learning, e risorse interne per gestire la logistica e l'amministrazione dei corsi.

4. Sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare: il nostro studio promuove le attività di bilanciamento vita lavoro andando in contro alle esigenze degli addetti, ad esempio per quello che concerne la gravidanza, prevedendo un rientro facilitato al lavoro così come flessibilità sull'orario di ingresso e uscita e, a richiesta, effettuando lo smart working, magari per seguire corsi di aggiornamento professionale.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Monitorare l'adozione delle politiche di conciliazione, con il 100% delle dipendenti che usufruiscono della flessibilità oraria e smart working in caso di necessità familiari.

**Tempi:** Monitoraggio semestrale delle richieste di conciliazione vita-lavoro.

**Budget destinato:** Budget flessibile per supportare lo smart working, agli addetti sarà dato in dotazione un pc per lavorare da casa.

**Risorse:** Responsabile delle Risorse Umane per la gestione delle richieste, sistemi informatici per lo smart working, strumenti di comunicazione per il lavoro a distanza.

5. Sostenere l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro: Avendo la maggioranza di donne nella nostra organizzazione esse si occupano di tutti i settori, compresi quelli più importanti e strategici, senza la benché minima riserva o preclusione.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Il 100% delle assunzioni e promozioni deve avvenire senza alcun pregiudizio di genere, garantendo pari opportunità per uomini e donne in ogni settore.

**Tempi:** Monitoraggio trimestrale delle nuove assunzioni e promozioni, eventualmente con colloqui personali con ogni addetto al fine di valutarne le performance.

**Budget destinato:** Nessun budget specifico, ma possibile investimento in campagne di sensibilizzazione, circa 2.000 € all'anno.

**Risorse:** Team HR, responsabili di progetto, team di comunicazione per promuovere e pubblicizzare le iniziative.

6. Rimuovere gli stereotipi di genere e la discriminazione: Sono state promosse campagne pubblicitarie sui social aziendali e su testate giornalistiche a carattere locali/nazionali, proprio su questa tematica.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Almeno 2 campagne di sensibilizzazione all'anno (online e/o offline) contro gli stereotipi di genere, con un target di almeno il 70% di dipendenti coinvolti.

**Tempi:** Attività di sensibilizzazione da realizzare almeno due volte l'anno, idealmente ogni 6 mesi.

**Budget destinato:** Circa 1.000 - 2.000 € per campagne pubblicitarie (incluse spese per sponsorizzazioni sui social media e articoli su testate giornalistiche locali e nazionali).

**Risorse:** Team marketing interno per la creazione e diffusione di contenuti, esperti di sensibilizzazione, gestione del budget pubblicitario.

7. Migliorare la salute e il benessere delle donne: F.Ili Antoniazzi SRL adottare un sistema di integrazione sanitaria gratuito per tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione del sesso.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Monitorare la copertura sanitaria gratuita per il 100% delle dipendenti.

**Tempi:** Monitoraggio annuale della salute e benessere dei dipendenti, con valutazioni semestrali delle polizze sanitarie.

**Budget destinato:** Circa 5.000 € per le coperture sanitarie aziendali.

**Risorse:** Team HR per la gestione delle polizze sanitarie, professionisti esterni per la consulenza in ambito salute e benessere.

8. Rafforzare la legislazione e le politiche pubbliche: Evidentemente, ogni normativa applicabile viene applicata senza alcuna riserva.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Implementazione immediata di tutte le normative applicabili senza eccezioni, con report annuale di conformità.

**Tempi:** Revisione e aggiornamento delle politiche aziendali ogni anno.

**Budget destinato:** Nessun budget specifico, ma eventuali costi per la consulenza legale supplementare a quella interna.

**Risorse:** Team legale interno o consulente legale esterno, responsabili HR per l'implementazione delle politiche.

**PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE**

**MOD-01-E**

9. Monitorare i progressi e misurare l'impatto: Tramite i test distribuiti sia a seguito della formazione sia a campione si riesce a costruire un risultato che possa esprimere il grado di soddisfazione e benessere collettivo specialmente delle donne in azienda.

**Aspetti numerici per obiettivo:** Somministrare almeno una survey annuale di soddisfazione per raccogliere feedback da parte del personale, con una partecipazione minima del 75% delle dipendenti.

**Tempi:** Sondaggi semestrali per valutare il grado di soddisfazione e il benessere delle dipendenti.

**Budget destinato:** Circa 1.000 - 2.000 € per la creazione e distribuzione di sondaggi, analisi dei dati e report o utilizzo di risorse e capacità interne allo Studio.

**Risorse:** Team HR, software per sondaggi, consulenti per l'analisi dei dati raccolti.

Questi obiettivi sono centrati sul miglioramento dell'uguaglianza e sull'empowerment delle donne in tutti i settori aziendali, cercando di far crescere il ruolo di ognuno per una migliore e più efficace crescita globale dello studio.

**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)	100	Alta direzione	
GOVERNANCE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Alta direzione	
PROCESSI HR	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Risorse umane	
CRESCITA ED INCLUSIONE	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Risorse Umane	
EQUITÀ REMUNERATIVA	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Massimizzare i punti	Punti di area (0-100)	100	Resp. Amministrazione	

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

- PROC-01 Pianificazione
- PROC-02 Leadership
- PROC-03 Formazione
- PROC-04 Gestione documentazione
- PROC-05 Monitoraggio degli indicatori
- PROC-06 Comunicazione interna e esterna
- PROC-07 Audit interni
- PROC-08 Gestione delle situazioni non conformi
- PROC-09 Revisione periodica
- PROC-10 Miglioramento

**AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI**

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

**PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE**
**MOD-01-E**

(livello di soddisfazione) 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.

<b>RECRUITMENT</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>ATTUAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO</b>
a	Integrazione nella procedura PROC- 6321-Recruiting	Livello di soddisfazione medio $\geq 3$
b		
c		
<b>CARRIERA</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>ATTUAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO</b>
a	Integrazione nella procedura PROC- 6322-Gestione carriera	Livello di soddisfazione medio $\geq 3$
b		
c		
d		
e		
f		
g		

<b>EQUITÀ SALARIALE</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>ATTUAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO</b>
a	Integrazione nella procedura PROC- 6323-Equità salariale	Livello di soddisfazione medio $\geq 3$
b		
c		
d		



**PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE**

MOD-01-E

<b>GENITORIALITÀ</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>ATTUAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO</b>
a	Integrazione nella procedura  PROC- 6324-Genitorialità	Livello di soddisfazione medio >= 3
b		
c		
d		
e		
f		
<b>WORK-LIFE BALANCE</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>ATTUAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO</b>
a	Integrazione nella procedura  PROC- 6325-Work-life balance	Livello di soddisfazione medio >= 3
b		
c		
d		
e		
f		
g		
g		
<b>PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>ATTUAZIONE</b>	<b>OBIETTIVO</b>
a	Integrazione nella procedura  PROC- 6326-Prevenzione abusi e molestie	Livello di soddisfazione medio >= 3
b		
c		
d		
e		
f		
g		
g		
h		

**TEMPI e RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Al fine di rendere operativo quanto riportato nella tabella precedente contenente gli obiettivi da raggiungere, sono attribuite principalmente ai processi di sistema a supporto di tali obiettivi dei budget funzionali per il raggiungimento degli stessi. La F.Ili Antoniazzi SRL lavora arrivare e soddisfare al meglio gli obiettivi sopra indicati; al fine di dare la massima libertà di azione al Comitato Guida e Responsabile di Sistema sono a disposizione le risorse aziendali, anche per abbattere i costi, già in suo come risorse per la formazione (pc, proiettore, aule, database per archiviazione file) e abbiamo grafici interni che si occupano del materiale comunicativo e divulgativo, anche per l'esterno.

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi devono sostenere le attività dei processi del sistema. Il seguente prospetto documenta il budget per la parità di genere su base triennale.

La tempistica è quella della certificazione, quindi di durata triennale.

BUDGET TRIENNALE PER LA PARITÀ DI GENERE			ANNO I	ANNO II	ANNO III	COSTO TOT.
PROCESSI DI SISTEMA A SUPPORTO DEGLI OBIETTIVI	RISORSE	RESPONSABILE DELL'AMM.NE DELLE RISORSE	COSTO €	COSTO €	COSTO €	-----
Formazione	Noleggio aula formazione Dispositivi di proiezione Formazione/consulenza	Comitato guida	500	500	500	1.500
Gestione documentazione	Database gestione documentale Sistema di gestione documentale	Responsabile sistema di gestione	0	0	0	0
Sensibilizzazione e promozione	Materiale per attività di promozione Formazione/consulenza	Comitato guida	500	500	500	1.500
Comunicazione interna e esterna	Piattaforma web per la parità di genere Canone iscrizione Associazione Industriali Materiale pubblicitario Consulenza	Responsabile sistema di gestione	1.000	1.000	1.000	3.000

**MODALITÀ DI MONITORAGGIO**

Le attività di monitoraggio relativo a perseguimento degli obiettivi e target del piano, sono disciplinate dalla procedura di sistema **PROC-05-Monitoraggio degli indicatori**.

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-E

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	22/10/2024
Autore	Matteo Cannonero
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	<i>Matteo Cannonero</i>
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato
RATIFICA DOCUMENTO	
<b>Per presa visione, accettazione e approvazione del Piano Strategico e del budget triennale ivi assegnato</b>	
<b>Luogo e Data</b>	Asti 22/10/24
<b>Firma*</b>	<i>Matteo Cannonero</i>
<small>*(Titolare, Amm., Unico, Amm. Del. O Presidente di CDA)</small>	