bi-rex Big Data Innovation & Research Excellence	**PIANO STRATEGICO_PDR 125 PARITA' DI GENERE- GEP- MOD 04 REV 0**	**Redatto da:** **COMITATO GUIDA in data 03.03.2026**

COMITATO GUIDA (GRUPPO GUIDA) E DIREZIONE

Convocati Comitato guida [Cognome e Nome]		P
1	Lio Leonardo- HR Manager- Rapp. Dir per Comitati guida	☑
2	CampoSimona - CFO	☑
3		☑
4		☑
5		☑
6		
7		
8		
9		
10		

Convocati componenti Direzione [Cognome e Nome]		
1	Cattorini Stefano -GM	☑
2	Bambi Domenico Rappresentante dell'impresa	☑
3		☑
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Verificato e approvato da Direzione

Legenda STATO	
–	Nessuna azione individuata, definita e/o pianificata
p	(Plan) Argomento aperto e/o azione pianificata
D	(Do) Decisione presa, fare
C	(Check) Azione eseguita, in fase di valutazione
A	(Act) Azione implementata (a regime), argomento chiuso

#	Punti di forza / opportunità	Punti di debolezza / rischio	Argomento/Tema/rischio	Azioni (decisioni prese)/OBIETTIVI	RISORSE RESPONSABILI dell'azione	Quando	Stato	RISORSE ECONOMICHE
Premesse Il Piano Strategico ha l'obiettivo di raccogliere in un unico piano di lavoro tutte le azioni di miglioramento in fase di implementazione scaturite da: **analisi dei rischi**, **informazioni di ritorno dalle parti interessate, segnalazioni dipendenti, analisi di prestazioni di processo e conformità di prodotti e servizi, risultati del monitoraggio e della misurazione, risultati di audit (di prima, seconda e terza parte), analisi prestazioni dei fornitori, output della revisione periodica.**								
1	**RECRUITMENT**							
1.1	na	Moderato	**in fase di reclutamento gli unconscious bias potrebbero influenzare il processo di selezione negativamente . La mancanza di consapevolezza sui pregiudizi può rendere meno efficace il sistema, portando a scelte non del tutto eque.**	percorso formativo sugli unconscius bias rivolto al team recruiter	HR Manager	30/12/26	**P**	Ricerca di un corso specifico per il processo di selezione
1.2	na	Moderato	**Processi Inclusivi della parità di genere e dell'integrazione/PRIVILEGIARE UN GENERE NELLA SELEZIONE DELLE CANDIDATURE**	1. Interviste a campione al personale neo assunto durante audit interno del sistema di gestione parità di genere 2. Assenza di segnalazioni di colloqui discriminatori a seguito dell'indagine anonima sulla parità di genere	AUDITOR del sistema parità di genere EY SPA	30/06/26	**p**	CONTRATTO CON EY SPA
2	**GESTIONE DELLA CARRIERA**							
2.1	na	Moderato	**Mancata condivisione dei premi annuali**	annualmente Comitato esecutivo definisce obiettivi al General Manager questi sono condivisi con il personale e tramite lettera ad personam definiti i target (dal 10-15% su RAL)	General Manager	31/12/26	**a**	budget totale dei premi previsti
2.2	na	Moderato	**Mancata informazione andamento obiettivi aziendali**	mensilmente riunioni per condividere i risultati aziendali	General Manager	31/12/26	**a**	costo del personale partecipante alle riunioni mensili di condivisione obiettivi- Costo del personale per 2 ore x 12 mesi
2.3	Moderata	na	**Prevedere opportunità di formazione sulla leadership coinvolgendo il genere meno rappresentato**	percorsi di formazione di leadership rivolti ad entrambi i generi	HR Manager	31/12/26	**p**	costo del corso e costo dei partecipanti (in pianificazione)Da pianificare - da erogare principalmente a tutte le donne di BI-REX
3	**EQUITA' SALARIALE**							
3.1	na	Basso	**DISPARITA' RETRIBUTIVE**	1. Analisi mansionari, inquadramenti e retribuzioni	HR Manager- General Manager	31/12/26	**a**	Costo effettuazione analisi
				2. Gestione dei gap	HR Manager- General Manager	31/12/26	**c**	Costo gestione discrepanze
3.2	na	Basso	**WELFARE NON IDONEO A SODDISFARE LE ESIGENZE DELLEPERSONE DI OGNI GENERE ED ETA'**	L'azienda mette a disposizione di tutti i dipendenti un importo in base al RANK di appartenenza, da utilizzare su piattaforma welfare Welbee che offre servizi di vario genere	HR Manager	31/12/26	**c**	costo welfare
4	**GENITORIALITA' E CURA**							
4.1	na	elevato	**Mancata sensibilizzazione nell'incentivazione all'utilizzo della paternità facoltativa**	La società sensibilizza i neo papà ad utilizzare la patrernità facoltativa mail e comunicazioni- indicatore sulle ore di paternità facoltative usufruite	HR Manager	31/12/26	**p**	QUANTIFICARE COSTO ORARIO DEL HR
4.2	na	Moderato	**mancato re inserimento al ritorno dalla maternità/paternità**	Previsto momento di re inserimento post maternità o paternità circa i cambiamenti pervenuti post assenza con Manager di riferimento e HR	HR Manager	31/12/26	**p**	costo del tempo dedicato per reintegro in base ai rientri maternità/paternità come da planning genitorialità mod 05, costo orario persona rientrata + tutor
4.3	na	Moderato	**Mancanza di percorsi formativi che valorizzino la genitorialità**	percorso formativo per valorizzare la genitorialità rivolto alle neo mamme e neo papà	HR Manager	31/12/26	**p**	costo del corso sulla genitorialità (costo orario persona+ COSTO LICENZA AD PERSONAM 200)

4.4	na	Basso	**Carenza di welfare per area genitorialità**	la piattaforma welfare Welbee mette a disposizione servizi per genitori	HR Manager	31/12/26	**p**	costo welfare
4.6	Moderata	na	**carenza nel supporto alla cura della persona**	distributore automatico di assorbenti nei bagni	HR Manager	31/12/26	**p**	costo del servizio
4.7	Moderata	Na	**Carenza bonus area genitorialità**	Kit nascita	HR Manager	31/12/26	**p**	costo del servizio
5	**WORK-LIFE BALANCE**							
5.1	na	Basso	**Assenza WORK-LIFE BALANCE per rigidità lavorative**	accordi individuali per smart working 2 gg a settimana	HR Manager	31/12/26	**p**	INDICATORI
5.2	na	Basso	**Assenza WORK-LIFE BALANCE per rigidità lavorative**	orario flessibile in entrata e uscita dalle 9 alle 18 con mezz'ora di flessibilità in base alle esigenze personali	HR Manager	31/12/26	**p**	na
5.2	na	Basso	**Richieste di part time non accolte**	valutazione dei part time richiesti dando precedenza a neo mamme e neo papà	HR Manager	31/12/26	**p**	INDICATORI
6	**MOLESTIE**							
6.1	na	Basso	**MANCATA SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA MOLESTIE (FISICHE, VERBALI, DIGITALI SUL LUOGO DI LAVORO)**	Indagine annuale anonima e analisi dei dati	COMITATO GUIDA- General Manager	31/12/26	**p**	ANALISI DEI DATI E CONDIVISIONE RISULTATI
6.2	na	Basso	**MANCATA SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA MOLESTIE (FISICHE, VERBALI, DIGITALI SUL LUOGO DI LAVORO)**	Formazione su UNI PDR 125 e sull'identificazione delle molestie per i neo assunti	COMITATO GUIDA	31/12/26	**p**	STIMARE UNA MEDIA ORARIA E MOLTIPLICARLA PER TT I DIPENDENTI OGGI per 1 ora di corso
7	**COMUNICAZIONE PARITA' DI GENERE**							
7.1	na	Basso	**MIGLIORAMENTO COMUNICAZIONE ESTERNA - INTERNA**	1. mantenimenyo del sistema di gestione UNI PDR 125 2. sorveglianza	COMITATO GUIDA	31/03/26	**p**	costo consulenza + certificazione
7.2	na	Moderato	**POCA SENSIBILITA' SUL TEMA PARITA' DI GENERE**	1- Indagine alle/ai lavoratrici/ori sul tema - 2. Analisi risultanze - 3. Elaborazione risultanze e relazione 4. Pubblicazione 4. Azioni di miglioramento	COMITATO GUIDA	31/12/26	**p**	costo fofettario
7.3	na	Moderato	**POCA SENSIBILITA' SUL TEMA PARITA' DI GENERE**	SPONSORIZZARE EVENTI ESTERNI SU TEMA PARITA' DI GENERE ANCHE ATTRAVERSO MEETING, INTERVISTE , CANALI SOCIAL	Marketing and Communication Manager	31/12/26	**-**	piano comunicazione esterna su temi di parità di genere

Stefano Cattorini

Firmato digitalmente da: STEFANO CATTORINI
Data: 09/09/2026 12:19:18