

AREA 2 - GESTIONE DELLA CARRIERA

Processi aziendali correlati	Documenti di riferimento	Punti di forza	Punti di debolezza	Obiettivi	Budget previsto	Azioni previste per raggiungere l'obiettivo	Responsabile dell'attuazione	Frequenza di monitoraggio	Cronoprogramma			Indicatore di monitoraggio	Andamento/Avanzamento dell'azione	Esito/Efficacia Azione (con data di chiusura)
									2026	2027	2028			
Pianificazione Gestione delle risorse umane Gestione documenti Monitoraggio, analisi e miglioramento Gestione della sicurezza dei lavoratori	Piano formazione tematico		Le figure di leadership aziendale potrebbero non possedere lo stesso livello di competenze adeguate per garantire una leadership inclusiva	Garantire un livello condiviso minimo di competenze riguardo la leadership inclusiva.	2.400,00 €	Attività di formazione dedicata	Team leader con Delega ad attività Specifica	Annuale	X			Esaurimento del budget previsto	In svolgimento	

AREA 3 - EQUITA' SALARIALE

Processi aziendali correlati	Documenti di riferimento	Punti di forza	Punti di debolezza	Obiettivi	Budget previsto	Azioni previste per raggiungere l'obiettivo	Responsabile dell'attuazione	Frequenza di monitoraggio	Cronoprogramma			Indicatore di monitoraggio	Andamento/Avanzamento dell'azione	Esito/Efficacia Azione (con data di chiusura)
									2026	2027	2028			
Pianificazione Gestione delle risorse umane Gestione documenti Monitoraggio, analisi e miglioramento	Playbook	Per il personale con funzione di coordinamento esiste un mansionario dettagliato che integra quanto previsto dal CCNL di riferimento.	Mancanza di un mansionario dettagliato che integra quanto previsto dal CCNL di riferimento per le funzioni aziendali che non abbiano ruolo di coordinamento.	Rendere trasparente la politica retributiva	costi interni	Dettaglio del mansionario per tutte le figure aziendali non di coordinamento	Team Leader con Delega People & Culture	annuale	X	X	X	Presenza di una sezione dedicata alla descrizione delle mansioni di tutte le figure aziendali non di coordinamento	In realizzazione nell'intero periodo del piano	

AREA 4 - GENITORIALITA', CURA

Processi aziendali correlati	Documenti di riferimento	Punti di forza	Punti di debolezza	Obiettivi	Budget previsto	Azioni previste per raggiungere l'obiettivo	Responsabile dell'attuazione	Frequenza di monitoraggio	Cronoprogramma			Indicatore di monitoraggio	Andamento/Avanzamento dell'azione	Esito/Efficacia Azione (con data di chiusura)
									2026	2027	2028			
Pianificazione Gestione delle risorse umane Gestione documenti	Indagine periodica sul benessere organizzativo aziendale		L'azienda non ha attivi strumenti per la mappatura delle esigenze di cura nel contesto della popolazione aziendale.	Attuare programmi specifici per le esigenze specifiche emerse	costi interni	Introduzione di un quesito specifico all'interno dell'indagine annuale sul benessere organizzativo	Team leader con delega People & Culture	annuale	X	X	X	Mappatura delle esigenze di cura registrate	In programma a Novembre 2026 e poi annualmente	

AREA 5 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (work-life balance)

Processi aziendali correlati	Documenti di riferimento	Punti di forza	Punti di debolezza	Obiettivi	Budget previsto	Azioni previste per raggiungere l'obiettivo	Responsabile dell'attuazione	Frequenza di monitoraggio	Cronoprogramma			Indicatore di monitoraggio	Andamento/Avanzamento dell'azione	Esito/Efficacia Azione (con data di chiusura)
									2026	2027	2028			
Pianificazione Gestione delle risorse umane Gestione documenti	Playbook		L'organizzazione non ha condiviso un template di documento per OdG e Verbalizzazione delle riunioni interne di team	Garantire il pieno coinvolgimento del personale nel pieno rispetto delle esigenze personali/individuali	-	Creare Template di Verbale e condividerlo	Resp. SGPG e Team Leader con Delega specifica People & Culture	Annuale	X			Presenza del template tra i documenti aziendali condivisi	Previsto nella seconda parte dell'anno	

AREA 6 - ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (molestia) SUI LUOGHI DI LAVORO

Processi aziendali correlati	Documenti di riferimento	Punti di forza	Punti di debolezza	Obiettivi	Budget previsto	Azioni previste per raggiungere l'obiettivo	Responsabile dell'attuazione	Frequenza di monitoraggio	Cronoprogramma			Indicatore di monitoraggio	Andamento/Avanzamento dell'azione	Esito/Efficacia Azione (con data di chiusura)
									2026	2027	2028			
Gestione della sicurezza dei lavoratori Gestione delle risorse umane Comunicazione	DVR	L'organizzazione ha effettuato una valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro e adottato un piano di prevenzione, in relazione ad un rischio BASSO rilevato			300 Euro			annuale	X				Realizzato	
	Indagine sul benessere organizzativo		L'organizzazione non svolge delle verifiche per indagare se il personale ha subito, nello svolgimento del proprio lavoro, episodi di molestia che hanno provocato disagio o turbamento	Monitorare la presenza di episodi di molestia		Somministrazione nel prossimo questionario sul benessere organizzativo			X	X	X	Presenza di almeno una domanda sull'accadimento di episodi di molestia	Prevista nella seconda parte dell'anno (Novembre 2026)	