

AREE TEMATICHE (ART)		Punti di Forza	Punti di Debolezza	Obiettivi da raggiungere	Attività Specifiche	Responsabile	INDICATORI	INDICAZIONE PRESSIONE	RISORSE ALLOCATE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FREQUENZA MONITORAGGIO	Attività di Monitoraggio	Responsabile	Temporale
							Q	R	Q	Q	Q	Q			
AT1 SELEZIONE DI ASSUNZIONI (RECRUITMENT)	processo formalizzato all'interno dell'organizzazione e risorse dedicate	mancanza di un massiccio reclamo rispetto al genere		01. prediligere procedure di reclutamento che offrano maggiore trasparenza e prevedano la parità di genere, in particolare attraverso la pubblicazione in modo equo i profili candidati sulla base del genere.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_07_GESTIONE_ASSUNZIONI	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				02. prediligere in maniera che le decisioni della mansione da assumere siano motivate rispetto al genere ed il processo reclutativo sia rivolto sia agli uomini che alle donne.	Verifica del monitoraggio aziendale	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				03. non permettere che durante l'adempimento di incarichi relativi ai temi del matrimonio, della gravidanza e delle responsabilità di cura.	Addebiatamento nelle attività di selezione ed assunzione a tempo	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT2 GESTIONE DELLA CARRIERA	Progressione di carriera che tempo tempo di esperti meritocratici	Mancanza di una procedura specifica di carriera con monitoraggio delle progressioni		04. definire processi finalizzati ad assicurare la mobilità e la parità di genere nella promozione e nei percorsi professionali, assicurando l'accesso alle posizioni e nelle promozioni, basandosi esclusivamente sulle capacità e sulle performance.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_11_PIANIFICAZIONE_CARRIERA	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				05. valutare il bilanciamento di genere nelle posizioni lavorative esistenti, in correlazione con i fattori specifici e specifiche mansioni.	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella selezione e nei percorsi professionali	HR	X	X	X	QUALITATIVO	Numero addetti (uomini/Numero donne addetti)	INTERNA	SEMESTRALE		
				06. scegliere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_11_PIANIFICAZIONE_CARRIERA	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT3 EQUITA' SALARIALE	Parità dei salari rispetto a processi del CCNL (rivalutazione salari)	Mancanza di un processo sistematico di equità salariale		07. rendere disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ogni fase del processo, alla formazione, alla promozione professionale e livello, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'andamento delle CIG, ai licenziamenti, ai prelievi, ai permessi e permattamenti, alla riduzione dell'orario lavorativo, alla riduzione dell'orario lavorativo, alla riduzione dell'orario lavorativo, alla riduzione dell'orario lavorativo.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_13_ANALISI_SALARIALE	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				08. creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e limiti il biasismo verso i diversi dipendenti.	SSQP	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE			
				09. prediligere attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di genere.	Accumulo ed analisi dei dati con periodicità semestrale	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT4 GENITORIUTA', CURA	Presenza di programmi di supporto alla Genitorialità	Mancanza di piani di lavoro per supportare i genitori		10. prevedere opportunità di formazione specificamente rivolta allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali del personale che affida ai servizi alla persona i compiti di gestione delle rappresentanze, delle attività di monitoraggio di cui alla lettera c).	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_08_GESTIONE_GENITORIUTA', SVILUPPO	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				11. attuare di massima trasparenza e completezza i dati relativi al personale del CCNL, per la segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali disparità retributive.	Revisione del monitoraggio aziendale	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				12. prediligere un meccanismo di controllo per valutare pratiche non conformi alle politiche con riferimento alla parità di genere, comprendente stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_17_GESTIONE_ADDITI SPECIFICI	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT5 CONCLUSIONI DEI TEMI VITA: LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	Presenza di forme lavorative di conciliazione dei tempi vita lavoro	Mancanza di procedure specifiche formalizzate per la gestione delle richieste di flessibilità		13. definire un sistema di controllo per valutare pratiche non conformi alle politiche con riferimento alla parità di genere, comprendente stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_17_GESTIONE_ADDITI SPECIFICI	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				14. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				15. prediligere programmi specifici per i coniugi di maternità e paternità (in genere di formazione per il coinvolgimento di una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti organizzativi e di gestione del lavoro).	Selezione del programma di formazione per i coniugi di maternità e paternità	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT6 ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI CONFLITTI DI INTERESSE (CONFLITTS OF INTEREST)	Presenza di procedure specifiche formalizzate per la gestione delle richieste di flessibilità	Mancanza di un sistema di controllo per valutare pratiche non conformi alle politiche con riferimento alla parità di genere, comprendente stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.		16. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_17_GESTIONE_ADDITI SPECIFICI	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				17. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				18. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT7 ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI CONFLITTI DI INTERESSE (CONFLITTS OF INTEREST)	Presenza di procedure specifiche formalizzate per la gestione delle richieste di flessibilità	Mancanza di un sistema di controllo per valutare pratiche non conformi alle politiche con riferimento alla parità di genere, comprendente stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.		19. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_17_GESTIONE_ADDITI SPECIFICI	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				20. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				21. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
AT8 ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI CONFLITTI DI INTERESSE (CONFLITTS OF INTEREST)	Presenza di procedure specifiche formalizzate per la gestione delle richieste di flessibilità	Mancanza di un sistema di controllo per valutare pratiche non conformi alle politiche con riferimento alla parità di genere, comprendente stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.		22. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Predispozione / Aggiornamento procedura documentaria PR_17_GESTIONE_ADDITI SPECIFICI	SSSQ	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				23. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		
				24. assicurare il programma di welfare dove condiziona la risposta delle persone di ogni genere ed età.	Selezione del programma di Welfare	HR	X	X	X	QUALITATIVO	SI/NO	INTERNA	SEMESTRALE		