



## INDICE:

1	ANALISI DI CONTESTO .....	2
2	IL SETTORE DI RIFERIMENTO DI CEMENBIT S.R.L. ....	4
3	IL PIANO STRATEGICO DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....	4
4	ISTITUZIONE DEL COMITATO GUIDA E DEL RESPONSABILE AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE .....	6
5	ISTRUZIONI CIRCA IL MONITORAGGIO .....	7
6	FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA.....	8
7	PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE.....	8
8	ISTITUZIONE DATA BASE DEL PERSONALE AI FINI DEL MONITORAGGIO .....	8
9	PROGRAMMA DI WELFARE .....	9
10	PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE SUL LAVORO.....	9
11	ISTITUZIONE MODELLO KPI GENERALI E SPECIFICI.....	10
12	PIANO DI COMUNICAZIONE .....	10
13	PIANO DI REVISIONE .....	10
14	PIANO DI MIGLIORAMENTO .....	11

**INDICE DELLE REVISIONI**

<b>N° Rev</b>	<b>Data Revisione</b>	<b>Firma Emissione (RGI)</b>	<b>Descrizione Modifiche</b>	<b>Approvazione (DIG)</b>
01	10/06/24		Prima emissione	
02	18/06/25		AGGIORNAMENTO DATI	

Il Presente documento è parte integrante del SGI di CEMENBIT S.r.l.

È VIETATA LA RIPRODUZIONE SENZA AUTORIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ



## 1 ANALISI DI CONTESTO

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals-SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. L'Obiettivo è declinato in nove target, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

A livello comunitario, nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, la Commissione Europea ha evidenziato che i progressi sul punto sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Le misure e gli obiettivi concreti che le organizzazioni tutte devono affrontare riguardano alcune aree:

-  equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
-  equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
-  parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
-  integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
-  misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 4,4 punti. Le disuguaglianze di genere in Italia sono più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

La centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere è stata ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla



pandemia. Il PNRR, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono. Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- ✚ interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- ✚ interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha comportato un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico. Questo ha portato alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) con il numero antiviolenza 1522 (21 maggio 2020; firmatari: ministra Dadone, ministra Bonetti, e rete nazionale dei CUG).

Di seguito il contesto normativo di riferimento cui è ispirato l'agire di Cemenbit in tema di parità di genere:

- ✚ Norma di riferimento: Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022
- ✚ Normativa nazionale:
  - ✚ Costituzione Italiana: disp. att. Cost. XIV, artt.: 3, 29, 31, 37, 51
  - ✚ Legge. 20-5-1970 n. 300 – “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (c.d. Statuto dei Lavoratori);
  - ✚ d.lgs. 11-4-2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246
  - ✚ Legge 5 novembre 2021, n. 162 che introduce Modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
  - ✚ d.lgs. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
  - ✚ d.lgs. 105/2022 NPS - Novità in materia di congedo di paternità e di congedo parentale.
- ✚ Normativa specifica del settore: Contratto Collettivo Nazionale applicato: CCNL Edile e Lapideo.

Il Piano Strategico è uno strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera



organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere, ha durata triennale (2024-2026), e si pone in relazione ai documenti programmatici aziendali.

## 2 IL MERCATO DI RIFERIMENTO DI CEMENBIT S.R.L.

L'attività dell'azienda Cemenbit consiste nella lavorazione e vendita di inerti per l'edilizia, e nella produzione, vendita e posa di conglomerati bituminosi per asfaltatura e lavori complementari nell'ambito stradale oltre a lavori di consolidamento, opere di sistemazione idrauliche e lavori in ambito marittimo e portuale.

L'area operativa della Cemenbit riguarda principalmente le Province della Spezia e di Massa Carrara, ma il raggio di azione si estende a tutta la Toscana, la Liguria e la provincia di Parma.

Cemenbit è certificata secondo i seguenti standard:

✚ ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001 – ISO 39001 – UNI PDR 125

e ha ottenuto il riconoscimento del rating di legalità dall'AGCM (Autorità garante della concorrenza e del mercato) con il punteggio ★+

## 3 IL PIANO STRATEGICO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

L'elaborazione del presente Piano prende avvio da un'analisi circa la composizione di genere del personale dipendente sotto diversi profili, quali il ruolo, l'attribuzione di incarichi, la fruizione di permessi e congedi, la tipologia del rapporto di lavoro e le attività di formazione svolte.

Dal punto di vista del trattamento economico, la retribuzione dei dipendenti è determinata ai sensi della vigente normativa contrattuale in materia e del CCNL applicabile. Non sussistono discriminazioni retributive tra uomini e donne, come precisato anche nella specifica policy di welfare e remuneration.

L'organigramma di Cemenbit prevede complessivamente ad oggi n. 34 30 unità, così distinte:

N° ADDETTI	GENERE	LIV.	QUALIFICA	CNLL
1	DONNA	3	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	edile
1	DONNA	7	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	edile
1	DONNA	5	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	edile
1	DONNA	B	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	lapideo
3	UOMO	7	IMPIEGATO TECNICO	edile
2	UOMO	5	OPERAIO SPECIALIZZATO	edile
12	UOMO	4	OPERAIO SPECIALIZZATO	edile
2	UOMO	3	OPERAIO QUALIFICATO	edile
1	UOMO	B	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	lapideo
2	UOMO	B	OPERAIO SPECIALIZZATO	lapideo
8	UOMO	C	OPERAIO SPECIALIZZATO	lapideo



Il personale con qualifica di dirigente è 1 (uomo).

Non ci sono preclusioni per eventuali avanzamenti di carriera a beneficio di donne assunte in azienda, anche se ad oggi non ci sono stati passaggi di livello.

Di seguito vengono riportati i numeri in materia di licenziamento e dimissioni rassegnate negli ultimi anni.

#### **Anno 2022**

- **LICENZIAMENTI:** nr. 0
- **DIMMISSIONI VOLONTARIE:** nr. 3
  - o (AMBROSINI Diego – VITI Mattia – PICARELLA Matteo)
- **PENSIONAMENTI:** nr. 1
  - o (FONTANA Antonio Pietro)
- **PASSAGGI DI CATEGORIA:** nr. 1
  - o (VECCHIONE Paolo – febbraio – da cat. D a cat. C)
- **ASSUNZIONI:** nr. 7
  - o (POLACCI Nicola – RIDOLFI Umberto – BIMBI Valerio – AGNOLUCCI Giuseppe – MAZZOCCHI Marco – GAZZANELLI Adamo – PICARELLA Matteo)

#### **Anno 2023**

- **LICENZIAMENTI:** nr. 0
- **DIMMISSIONI VOLONTARIE:** nr. 2
  - o (VITTORI Simone – PERITORE Maurizio -deceduto)
- **PENSIONAMENTI:** nr. 0
- **PASSAGGI DI CATEGORIA:** nr. 1
  - o (MAGRI Emanuele - giugno – da cat. D a cat. C)
- **ASSUNZIONI:** nr. 2 (BENACCI Enrico – BENACCI Manuel)

#### **Anno 2024**

- **LICENZIAMENTI:** nr. 0
- **DIMMISSIONI VOLONTARIE:** nr. 0 **1**
- **PENSIONAMENTI:** nr. 0 **2**
- **PASSAGGI DI CATEGORIA:** nr. 4 **6**
  - o (VECCHIONE Paolo – da D a C)
  - o (KADUKU Mentor – da 4 a 5)
  - o (BATTILANI Marco – da 3 a 4)
  - o (POLACCI Nicola – da 3 a 4)
  - o (BIMBI Valerio – da 3 a 4)
  - o (COPPA David – da 6 a 7)
- **AVANZAMENTO DI MANSIONE:** nr. 1
  - o
- **ASSUNZIONI:** nr. 0 **6**

Cemenbit ha individuato e pianificato le iniziative e le attività necessarie per rendere più efficiente ed efficace l'azione amministrativa, promuovere le pari opportunità e rimuovere eventuali ostacoli che possano impedire la piena realizzazione dei principi alla base della parità di genere.

Cemenbit ha verificato i propri punti di forza, punti di debolezza, rischi e opportunità per il raggiungimento della parità di genere. Di seguito si presenta il risultato di tale analisi:

KPI	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA	MITIGAZIONE - MIGLIORAMENTI	OBIETTIVI	MONITORAGGIO
Equilibrio vita – lavoro	È stata concessa la possibilità di chiedere di lavorare in SW.	Non sussistono asili aziendali e/o aiuti economici in favore dei dipendenti con figli.	Prevedere buoni per (i) la partecipazione a rappresentazioni teatrali, (ii) buoni per la partecipazione a corsi / sport/ acquisto dei libri per figli dei dipendenti.	Garantire ai dipendenti un maggior equilibrio vita – lavoro e incentivare la richiesta dei congedi parentali	Semestrale, da parte del Comitato Guida
Equilibrio di genere leadership	Sebbene non siano dipendenti, le collaboratrici esterne hanno un ruolo di primario rilievo nella gestione aziendale	Non ci sono oggi posizioni apicali interne all'azienda ricoperte da donne.	Ove possibile, aprire nuove posizioni di leadership, aperte anche alle donne.	Incentivare la partecipazione delle donne alle decisioni aziendali	Semestrale, da parte del Comitato Guida
Conoscenza legislazione applicabile.  Ricerca e formazione nella parità di genere	Partecipazione a corsi di formazione e diffusione materiale informativo	Estendere sempre di più la partecipazione a corsi ed eventi, nonché incentivare il dibattito sul tema.	Programmare corsi di sensibilizzazione per dipendenti, management, e stakeholders. Programmare eventi e incontri sul tema della parità di genere.	Sensibilizzare tutti i dipendenti, management e soci sui temi della parità di genere e l'inclusività	Semestrale, da parte del Comitato Guida
Uguaglianza di genere nel reclutamento e progressioni	Oggettività nei criteri di selezione, pur tenendo in considerazione le specializzazioni dei dipendenti	In azienda è assunta solo una dipendente donna.	Assumere più dipendenti donne, compatibilmente con le mansioni da svolgere.	Incentivare l'assunzione delle donne	Semestrale, da parte del Comitato Guida
Comunicazione con stakeholders	Invitati a aderire alla policy aziendale sulle pari opportunità	Non ancora sottoscritti accordi vincolanti di rispetto della policy	Prevedere accordi scritti di impegno al rispetto della policy aziendale. Invitare stakeholders a partecipare a corsi ed eventi su parità di genere.	Sensibilizzare gli stakeholders sui temi della parità di genere e l'inclusività	Semestrale, da parte del Comitato Guida
Contrasto alla violenza, molestie, abusi, ect.	Non sono mai stati segnalati episodi di molestie e abusi	Implementare diffusione dei principi sulla inclusività e la parità di genere.	Aprire uno sportello di consultazione e assistenza per i casi di abusi.	Sensibilizzare tutti i dipendenti, management e soci sulla repressione di abusi e molestie	Semestrale, da parte del Comitato Guida e in caso di segnalazioni

#### 4 ISTITUZIONE DEL COMITATO GUIDA E DEL RESPONSABILE AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

È compito del Consiglio di Amministrazione nominare i membri del Comitato Guida che rimarranno in carica per un triennio.

✚ I membri potranno rimanere in carica al massimo per tre mandati consecutivi.

✚ I membri dovranno essere di entrambi i sessi.

È compito del Comitato Guida redigere il Piano Strategico secondo la UNI/PdR 125:2022 e tutta la documentazione allegata e correlata e curarne anche gli aggiornamenti.

Alla data di redazione del presente documento il Comitato Guida per la Parità di Genere è



composto da quattro (4) persone, due (2) di genere femminile (di cui uno dei soci) e due (2) di genere maschile:

-  Bertonelli Marco (Presidente C.d.a.)
-  Viti Donata (Socia delegata Responsabile Aziendale per la parità di genere)
-  Dei Debora (Delegata alla gestione del sistema parità di genere)
-  Viti Giovanni (Delegato direttore tecnico aziendale)

All'interno del Comitato Guida viene istituita la figura del Responsabile Aziendale per la Parità di Genere, con il compito di offrire sostegno e ricevere segnalazioni di episodi di discriminazione diretta e/o indiretta e/o molestia di ogni tipo e/o mobbing di genere e/o straining.

Per il triennio di riferimento il Responsabile Aziendale della Parità Genere è **Donata Viti**, e-mail: [paritadigenere@cemenbit.it](mailto:paritadigenere@cemenbit.it) , recapito telefonico: **3475589695**.

## 5 ISTRUZIONI CIRCA IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio avverrà con cadenza semestrale utilizzando l'apposita modulistica predisposta dal Comitato Guida.

Lo scopo del processo di monitoraggio degli indicatori è quello di comprendere, valutare e gestire lo stato di attuazione del piano strategico in riferimento agli:

-  Indicatori di performance KPI stabiliti per ciascuna delle 6 aree indicate dalla prassi
-  Obiettivi di parità di genere, stabiliti per ciascuna politica, coerenti con le caratteristiche dell'organizzazione e con le esigenze e le aspettative delle parti interessate

Gli input della documentazione sono:

-  Indicatori KPI stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
-  Obiettivi per la parità di genere stabiliti dall'organizzazione
-  Gli output sono i valori rilevati in riferimento ai KPI e agli obiettivi, e le azioni conseguenti per il loro allineamento.

Le attività operative del processo sono le seguenti. Esse sono identificate attraverso il titolo e descrivono le operazioni che deve compiere il responsabile indicato e le registrazioni (informazioni documentate) che permettono di fornire evidenze qualitative e quantitative in fase di audit.

### **Fase 1 → Rilevare i KPI della prassi [Responsabile: Responsabile sistema di gestione].**

Comprendere la situazione dell'organizzazione in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi nelle seguenti aree:



-  Cultura e strategia
-  Governance
-  Processi HR
-  Opportunità
-  Equità remunerativa
-  Genitorialità

### **Fase 2 → Rilevare i risultati del sistema [Responsabile: Responsabile sistema di gestione].**

I dati che esprimono i risultati generati dal sistema, in relazione agli obiettivi per la parità di genere, sono quelli relativi alla soddisfazione delle parti interessate.

### **Fase 3 → Analizzare i risultati del sistema [Responsabile: Alta direzione]**

## **6 FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA**

A partire dall'entrata in vigore del Piano Strategico la società si impegna a formare tutti i soci, dipendenti e stakeholders sul tema della parità di genere, con specifico riguardo alla prevenzione e repressione dei pregiudizi e degli stereotipi legati al genere.

## **7 PROCEDURE DI SELEZIONE DEL PERSONALE**

Le indicazioni che seguono diventano vincolanti nel processo di selezione del personale e di competenza dell'ufficio risorse umane. Le procedure di selezione ed assunzione dovranno rispettare le regole atte a prevenire la disparità di genere e quindi bisognerà contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere. Nella fase di predisposizione dei profili da ricercare le descrizioni delle mansioni da assumere saranno di carattere neutro rispetto al genere e il processo di reclutamento sarà sempre rivolto sia agli uomini che alle donne.

Durante i colloqui individuali e conoscitivi con i candidati sarà fatto divieto di porre domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza e/o delle responsabilità di cura.

L'ufficio risorse umane dovrà definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Si dovrà tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. Si dovranno rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i lavoratori.

## **8 ISTITUZIONE DATA BASE DEL PERSONALE AI FINI DEL MONITORAGGIO**

Si istituisce la costruzione ed il mantenimento di un data base aziendale ai fini del monitoraggio



e per rendere meno complessa tale operazione. Tale data base dovrà rendere facilmente accessibili i dati riguardanti lo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria e/o qualifica.

## 9 PROGRAMMA DI WELFARE

Il Piano di Welfare aziendale della società già in essere prevede:

- ✚ comunicazione periodica da parte dell'amministrazione nei confronti dei soci lavoratori e dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare aggiuntivo;
- ✚ il congedo di maternità potrà essere anticipato rispetto a quanto prevedono le norme nazionali a partire dal giorno seguente alla ricezione della comunicazione circa lo stato di gravidanza;
- ✚ sono incentivate le richieste di congedi di paternità;
- ✚ al rientro da un congedo di paternità o maternità il socio lavoratore o dipendente potrà richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo full-time a tempo part-time per tutto il tempo necessitato senza perdere la possibilità di riconversione del contratto quando terminata l'esigenza;
- ✚ a tutti i soci e dipendenti del comparto back office che ne facciano richiesta potrà essere garantito lo smart working fino a copertura del 60% delle ore di lavoro da contratto;
- ✚ tutte le riunioni di lavoro che coinvolgono i dipendenti del comparto back office possono essere svolte esclusivamente dalle ore 09:00 alle ore 12:00; tutte le riunioni di lavoro che coinvolgono i dipendenti di comparti diversi possono essere svolte esclusivamente dalle ore 15:00 alle ore 17:00 in modo tale da garantire la presenza di tutti i lavoratori;
- ✚ la possibilità di chiedere di lavorare in modalità smart working, favorendo così una migliore conciliazione tra esigenze professionali e personali, generando un beneficio anche in termini ambientali.

## 10 PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE SUL LAVORO

Tutto il personale potrà segnalare deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella UNI/PdR 125:2022, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche - es. violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di *whistle-blowing*, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, ecc.), episodi di discriminazione diretta e/o indiretta e/o molestia di ogni tipo e/o *mobbing* di genere e/o *straining* con le seguenti modalità:

**→ A MANO:**

Utilizzando l'apposito Modulo da recapitare al Responsabile Aziendale per la Parità di Genere personalmente o tramite diretto responsabile;

**→ PER POSTA:**

Le comunicazioni possono essere inviate:

- + all'indirizzo e-mail: [paritadigenere@cemenbit.it](mailto:paritadigenere@cemenbit.it) (segnalazione non anonima)
- + all'indirizzo della sede legale: **Via Aurelia Km. 373, Pietrasanta (LU) – 55045 Pietrasanta (LU)** (segnalazione anonima) indicando sulla busta “*Alla c.a. del Responsabile Aziendale per la Parità di Genere*”

**→ VERBALMENTE:**

Nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), esse vanno rese ai membri del Comitato Guida e/o al Responsabile Aziendale per la Parità di Genere.

Solamente il Comitato Guida e il Responsabile Aziendale per la Parità di Genere avrà accesso alle segnalazioni e alle informazioni ad esse inerenti e ne discuterà nel primo CdA utile.

**11 ISTITUZIONE MODELLO KPI GENERALI E SPECIFICI**

Il Comitato Guida definisce la modulistica che contiene i KPI generali e specifici della società. Lo stesso Comitato valuterà l'andamento dei KPI con cadenza semestrale e predisporrà azioni di correzione a fronte di deviazioni e segnalazioni.

Il Comitato Guida garantirà altresì che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la presente UNI/PdR, all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

**12 PIANO DI COMUNICAZIONE**

Il Comitato Guida è l'organo deputato a predisporre e curare un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e dovrà relazionare quanto fatto su base semestrale al CdA.

In relazione agli stakeholders la società ha intenzione di predisporre un piano di eventi sulle pari opportunità cui far partecipare collaboratori esterni, partners e interessati, nonché inserire nei nuovi contratti in corso di sottoscrizione l'obbligo di rispettare la policy aziendale sul tema.

**13 PIANO DI REVISIONE**

Il Comitato Guida su base semestrale in apposita e dedicata riunione procederà alla revisione



dei documenti inerenti alla parità di genere e organizzerà audit interni per il controllo del rispetto del presente piano e, in generale, della normativa sulla parità di genere.

Gli auditor saranno scelti tra i membri del Comitato Guida, tenuto conto della loro specifica competenza sul punto. Il Comitato Guida stabilirà le procedure con le quali svolgere gli audit interni.

In caso di revisioni e/o aggiornamenti dovrà emanare la documentazione rivista entro 30 giorni dalla riunione di cui sopra.

#### **14 PIANO DI MIGLIORAMENTO**

A seguito dei risultati della revisione la società e nello specifico il Comitato Guida può identificare obiettivi ulteriori, che siano però specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente.

Tali obiettivi dovranno essere integrati nel piano strategico.